COMENTARII BECK

Alexandru Athanasiu

Codul muncii

Comentariu pe articole

Actualizare la vol. I-II

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

II 90.981

EDITURA C.H. BECK

BIBL. CENTR. UNIV.
„M. EMINESCU" IAȘI
190.981

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

271

Comentarii Beck

Codul muncii

Comentariu pe articole

Actualizare la vol. I-II

Notă explicativă

Lucrarea reprezintă actualizarea Codului muncii. Comentariu pe articole (Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima și O. Cazan, vol. I, 2007; vol. II, 2011, Ed. C.H. Beck, București) și conține comentariile articolelor modificate prin Legea nr. 40/2011, așa cum apar ele în textul Codului muncii republicat (M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011).

Tabelul de la final conține corespondențele dintre articolele din Codul muncii publicat în M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003 și cele ale Codului muncii republicat.

BCU IASI - BIBLIOTECA CENTRALA UNIVERSITARA LIBRARY

ATHANASIU, ALEXANDRU

Studii: Facultatea de Drept a Universității din București (1978); doctor în drept (1989).

Activitate: profesor universitar la Facultatea de Drept din București; Secretar Științific al Senatului Universității din București (1990-1996); Ministrul Muncii și Protecției Sociale (1996-1999); Ministrul Educației și Cercetării (2003-2004); membru al Comitetului Executiv al Societății Internaționale de Dreptul Muncii și Securității Sociale; coordonator al Centrului de Drept Social Comparat al Facultății de Drept a Universității București; membru al Comitetului European de Drepturi Sociale – Consiliul Europei (2009-2014).

Publicații: autor sau coautor a 12 cărți, în principal în domeniul dreptului muncii și securității sociale; peste 40 de articole în reviste și volume din România și din străinătate.

Premii și distincții: Ordinul Steaua României în grad de Cavaler; Ordinul pentru Merit al Republicii Franceze în rang de Mare Ofițer.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Alexandru Athanasiu

671943

Codul muncii

Comentariu pe articole

Actualizare la vol. I-II

BCU IASI 1013315

ALE

Editura C.H. Beck
Bucureşti 2012

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

AVERTISMENT!

Având în vedere amploarea luată de fenomenul fotocopierii lucrărilor de specialitate, mai ales în domeniul Dreptului, atragem atenția că, potrivit art. 14 și 140 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, reproducerea operelor sau a produselor purtătoare de drepturi conexe, dacă respectiva reproducere a fost efectuată fără autorizarea sau consimțământul titularului drepturilor recunoscute de legea menționată, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau cu amendă. Prin reproducere, conform legii, se înțelege realizarea, integrală sau parțială, a uneia ori a mai multor copii ale unei opere, direct sau indirect, temporar ori permanent, prin orice mijloace și sub orice formă.

Nu vă faceți părtași la distrugerea cărții!

Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II
Alexandru Athanasiu

Copyright © 2012 – Editura C.H. Beck

Toate drepturile rezervate Editurii C.H. Beck
Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii C.H. Beck.
Drepturile de distribuție în străinătate aparțin în exclusivitate editurii.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ATHANASIU, ALEXANDRU
Codul muncii : comentariu pe articole : actualizare la vol. I-II / Alexandru Athanasiu. - București : Editura C.H. Beck, 2012
Index
ISBN 978-606-18-0013-1

349.2(498)(094.4.072)

Editura **C.H. BECK**
București, Str. Serg. Nuțu Ion, nr. 2, sector 5
Tel.: 021.410.08.47
Fax: 021.410.08.48
Departamentul distribuție
E-mail: comenzi@beck.ro

Redactor: Raluca Antone
Tehnoredactor: Cătălin Mantu

01 DEC. 2013

Cuprins

Cuvânt-înainte ..... **IX**

Codul muncii. Actualizare la vol. I-II **1**
Art. 1. [Obiectul reglementării] 1
Art. 16. [Forma scrisă a contractului] 2
Art. 17. [Obligația de informare cu privire la clauzele generale din contract] 8
Art. 25. [Clauza de mobilitate] 14
Art. 27. [Obligativitatea avizului medical la angajare] 15
Art. 29. [Valorificarea aptitudinilor profesionale și personale la angajare] 17
Art. 31. [Perioada de probă] 18
Art. 32. [Unicitatea perioadei de probă] 23
Art. 33. [Limitarea angajărilor în perioada de probă] 25
Art. 34. [Registrul general de evidență a salariaților] 26
Art. 35. [Cumul de funcții] 27
Art. 36. [Angajarea cetățenilor străini] 29
Art. 39. [Principalele drepturi și obligații ale salariatului] 31
Art. 40. [Drepturile și obligațiile angajatorului] 32
Art. 44. [Durata delegării și drepturile băneşti] 39
Art. 49. [Modalitățile și efectele suspendării] 41
Art. 50. [Suspendarea de drept] 44
Art. 52. [Suspendarea din inițiativa angajatorului] 46
Art. 53. [Drepturile și obligațiile salariaților în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului] 51
Art. 56. [Încetarea de drept a contractului individual de muncă] 52
Art. 60. [Interdicții cu caracter temporar] 57
Art. 61. [Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului] 59
Art. 63. [Cercetarea disciplinară prealabilă și evaluarea prealabilă] 60
Art. 69. [Obligațiile angajatorului care intenționează să efectueze concedieri colective – informarea și consultarea salariaților] 62

Art. 72. [Comunicarea deciziei de a efectua concedieri colective] 64
Art. 74. [Interdicția de a face noi angajări după concedierea colectivă. Dreptul salariaților concediați la reangajare] 66
Art. 75. [Dreptul la preaviz] 69
Art. 80. [Sancționarea concedierilor netemeinice sau nelegale] 70
Art. 81. [Demisia] 71
Art. 82. [Forma și condițiile contractului individual de muncă pe durată determinată] 73
Art. 83. [Cazuri] 75
Art. 84. [Durata și încetarea] 78
Art. 87. [Egalitatea de tratament] 79
Art. 88. [Munca prin agent de muncă temporară. Definiții] 80
Art. 89. [Misiunea de muncă temporară] 82
Art. 90. [Durata misiunii de muncă temporară] 83
Art. 91. [Contractul de punere la dispoziție] 84
Art. 94. [Contractul de muncă temporară] 86
Art. 95. [Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni] 86
Art. 96. [Salarizarea salariatului temporar] 89
Art. 97. [Perioada de probă] 90
Art. 99. [Continuarea muncii la încetarea misiunii] 91
Art. 101. [Egalitatea de tratament] 92
Art. 102. [Neperceperea taxei] 93
Art. 104. [Contractul individual de muncă cu timp parțial] 93
Art. 110. [Egalitatea de tratament] 94
Art. 114. [Durata maximă a timpului de muncă] 95
Art. 118. [Programul individualizat de muncă] 98
Art. 122. [Compensarea muncii suplimentare] 99
Art. 125. [Definiție și durată] 100
Art. 126. [Recompensarea muncii de noapte] 101
Art. 132. [Elaborarea și reexaminarea normelor de muncă] 102
Art. 145. [Durata concediului de odihnă anual] 102
Art. 147. [Concediul de odihnă suplimentar] 104
Art. 148. [Programarea concediului de odihnă] 104
Art. 155. [Acordarea concediilor pentru formarea profesională] 105
Art. 162. [Stabilirea salariului] 106
Art. 166. [Data și modalitățile de plată] 107

Art. 197. [Aspecte financiare legate de formarea profesională] 108
Art. 198. [Obligații ale salariaților ulterior formării profesionale] 109
Art. 212. [Consiliul Economic și Social] 111
Art. 214. [Definiție și regim juridic] 111
Art. 219. [Reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi] 113
Art. 220. [Protecția reprezentanților aleși în organele de conducere a sindicatelor] 114
Art. 221. [Reprezentanții salariaților] 115
Art. 222. [Condiții de exigibilitate și durata mandatului] 117
Art. 223. [Atribuții] 118
Art. 225. [Timpul de lucru al reprezentanților salariaților] 118
Art. 226. [Protecția reprezentanților salariaților] 119
Art. 227. [Definiția patronatelor] 120
Art. 228. [Reglementarea patronatelor] 122
Art. 229. [Definiție și încheiere] 123
Art. 230. [Reglementări speciale] 124
Art. 231. [Definiție] 126
Art. 232. [Reglementarea specială a soluționării conflictelor de muncă] 134
Art. 236. [Reglementări speciale] 136
Art. 240. [Derogare] 136
Art. 242. [Dispoziții minimale] 137
Art. 248. [Sancțiunile disciplinare] 137
Art. 252. [Decizia de sancționare] 139
Art. 254. [Răspunderea patrimonială a salariaților] 141
Art. 260. [Definirea, constatarea și sancționarea contravențiilor] 142
Art. 264. [Infracțiuni] 146
Art. 265. [Nerespectarea condițiilor legale de încadrare în muncă a minorilor] 148
Art. 277. [Salariații cu funcții de conducere] 151
Art. 279. [Dovada vechimii în muncă] 152
Art. 281. [Intrare în vigoare. Dispoziții de abrogare] 153

Index **157**

Tabel corespondențe Codul muncii publicat în M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003 – Codul muncii republicat în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011 ....**160**

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuvânt-înainte

Această carte şi-a propus să evidenţieze, pe de o parte, conţinutul modificărilor aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, iar, pe de altă parte, să examineze, dintr-o perspectivă critică, opţiunile de multe ori discutabile ale legiuitorului din anul 2011.

Nu este lipsită de importanţă şi are o semnificaţie bine definită „*alegerea*" legiuitorului de a se plasa în „*tabăra*" angajatorilor, a celor care afirmă şi acţionează pe linia acordării de prioritate regulilor pieţei în „*calibrarea*" drepturilor lucrătorilor.

Susţinuţi de motivele şi, uneori, de pretextul crizei economice, promotorii „*flexibilizării*" relaţiei de muncă cuantifică drepturile dobândite ale lucrătorilor ca fiind doar expectaţii, vocaţii, sloganuri şi, de ce nu, privilegii.

Recunoaştem aici ecoul târziu, dar încă viu, al concepţiilor lui Friedrich Hayek care definea drepturile sociale şi reglementările internaţionale ale O.I.M. drept simple sloganuri sindicale, negând în chip absolut fundamentul lor juridic şi raţional.

Desigur că o atare concepţie, care reverberează din textele reformulate ale Codului muncii român, ne este, în mod particular, străină şi trebuie, cu argumente ştiinţifice, de ordin social şi economic, combătută.

Subliniem faptul că disputa pe care am deschis-o în paginile acestei lucrări nu a fost transferată, în niciun moment, pe „*terenul*" poziţiilor partizane, rezumându-ne, doar, la focalizarea incongruenţei raţionale şi ştiinţifice a unor soluţii legislative promovate, precum şi la evidenţierea „*coliziunii*" unora dintre textele modificate cu normativul european.

Sub acest din urmă aspect, legislaţia muncii din România conţine o serie de soluţii contrare Directivelor UE şi Cartei Sociale Europene (revizuită) subliniate în cuprinsul analizei punctuale pe care am întreprins-o în legătură cu fiecare articol de lege modificat.

Reiterăm şi cu această ocazie faptul că legislaţia muncii trebuie să asigure atât funcţionalitatea eficientă a pieţei, cât şi să ofere garanţii consistente şi consolidate, prin practica legislativă uniformă, dreptului la demnitate în muncă şi la codecizie a lucrătorului.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

Utilizarea instituționalizată a dialogului social ca reper fundamental și stabil în conturarea *corpusului* obligațional al relației de muncă nu este o favoare, un privilegiu acordat intermitent și condiționat lucrătorului, ci o modalitate *sine qua non* de asigurare a păcii sociale, a coeziunii lumii muncii și a progresului unei națiuni.

Acționând pe această linie de gândire, vom găsi întotdeauna echilibrul stabil și rezonabil între interesele capitalului – obținerea și maximizarea profitului – și interesele lucrătorilor – stabilitatea în muncă și decența venitului salarial.

În final, adresăm cititorilor noștri tradiționala urare „*Lectură plăcută și folositoare*".

Prof. univ. dr. Alexandru Athanasiu

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Codul muncii
Comentariu pe articole
Actualizare la vol. I-II

Art. 1.
[Obiectul reglementării]

(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Notă: Alin. (1) al art. 1 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În actuala redactare din conținutul textului din Codul muncii sunt excluse, sub aspectul formulării explicite, **raporturile colective de muncă.** 1

Putem considera că legiuitorul din anul 2011 „operează" această modificare cel puțin pentru 2 motive:

– reglementarea raporturilor colective de muncă prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social;

– intenția relativ ascunsă de a elimina relațiile colective de muncă din câmpul de aplicare a normelor Codului muncii.

Din punctul nostru de vedere, soluția promovată este principial greșită, ținând cont de următoarele elemente: 2

a) în cuprinsul Codului muncii există referiri la raporturile colective de muncă, ceea ce ar fi impus menționarea lor și în definiția domeniului de aplicare a Codului muncii;

Este evident faptul că legiuitorul nu face distincția elementară între domeniul de aplicare a Codului muncii în sensul „*rationae materiae*", la nivel principial, și dezvoltarea instituțională și normativă realizată prin lege specială;

b) divizarea materiei raporturilor colective de muncă prin reglementarea, cu precădere, a contractelor colective de muncă, în 2 acte normative cu valoare juridică de lege-cod este total inedită și carentă în plan logico-juridic.

3 Rațiunea reglementării materiei juridice la nivele de complexitate diferite prin legi-cod, legi generale, legi speciale are în vedere, dacă nu chiar prezumă, fixarea unei ierarhii între normele juridice în prezență, în care legea-cod trasează principiile și fundamentul instituțiilor juridice avute în vedere, în timp ce normele din legile speciale asigură prin dezvoltarea instituțiilor juridice o cât mai completă „acoperire" normativă a realității factuale oferind și mecanismele juridice concrete de implementare.

Art. 16.
[Forma scrisă a contractului]

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Notă: Art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În temeiul Legii nr. 40/2011, textul art. 16 C.muncii a suferit o serie de modificări.

2

Astfel, în primul său alineat s-a optat pentru o simplificare binevenită privind categoriile de posibili angajatori prin instituirea obligației de încheiere în **formă scrisă** a contractului individual de muncă în sarcina angajatorului desemnat prin această formulare generică, eliminându-se astfel exprimarea conținută în cuprinsul textului în redactarea originară. 2

Esența modificării textului art. 16 constă, însă, în eliminarea prevederilor fostului art. 16 alin. (2) care instituia prezumția încheierii contractului individual de muncă pe durată nedeterminată în ipoteza neîncheierii sale în formă scrisă. 3

Soluția promovată de legiuitorul din anul 2011 este criticabilă ținând seama de următoarele argumente:

Astfel, chiar dacă anterior modificării Codului muncii se considera de unii autori că încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, indiferent de durata acestuia, nu reprezenta o condiție *ad validitatem*, totuși, în privința contractelor de muncă încheiate pe durată determinată (în ce ne privește, am considerat că în cazul acestor contracte forma scrisă este esențială) caracterul lor de excepționalitate în sens juridic rezultă din prevederile exprese ale Codului și anume: 4

– enumerarea limitativă și detaliată a cazurilor în care se puteau încheia astfel de contracte;

– sancționarea angajatorului care încheia verbal contracte pe durată determinată, prin calificarea acestora ca fiind pe durată nedeterminată.

Practic, în trecut legiuitorul instituia o sancțiune „*sui generis*" asupra angajatorului, promovând o prezumție legală cât privește durata contractului.

Desigur, așa cum s-a accentuat în literatura de specialitate, inclusiv în ce ne privește, prezumția instituită de lege nu avea caracter irefragabil (*juris et de jure*), ci un caracter relativ (*juris tantum*) permițând răsturnarea sa prin producerea dovezii contrare.

În alți termeni, chiar și în reglementarea anterioară modificării Codului muncii, angajatorul era îndrituit să solicite instanței judecătorești competente, pe baza unor probe pertinente și utile, stabilirea faptului că voința reală a părților a fost în sensul încheierii unui contract de muncă pe durată determinată și, pe cale de consecință, să răstoarne prezumția legală privind încheierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată. 5

Evident, însă, că în prezent, ținând seama de actuala reglementare, dezbaterea doctrinară cu privire la această chestiune a fost vidată de interes.

Cu toate acestea, critica soluției promovate se susține și pentru un alt motiv, după cum urmează:

6 Din punctul de vedere al politicii generale a muncii, a principiilor legislației românești și europene, contractul individual de muncă pe durată nedeterminată reprezintă regula în materia angajării forței de muncă.

Materializarea acestui principiu la nivelul dreptului pozitiv (respectiv, al legislației) impune, pe de o parte, limitarea expresă a cazurilor de încheiere a contractelor pe durată determinată iar, pe de altă parte, valorificarea, prin instituirea prezumției legale, a principiului *in dubio pro reo*.

Cu alte cuvinte, putem considera că în caz de îndoială asupra naturii și duratei contractului de muncă, acesta trebuie calificat mai degrabă în favoarea părții contractante mai puțin puternice și anume salariatul, prin atribuirea calității de contract pe durată nedeterminată.

7 În altă ordine de idei, trebuie remarcat faptul că prin formularea art. 16 „Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului", legiuitorul, „în premieră" legislativă, atribuie formei scrise a contractului individual de muncă condiția juridică ***ad validitatem*** și, pe cale de consecință, înregimentează acest contract în rândul celor solemne-formale.

8 Coroborând dispozițiile art. 16 alin. (1) cu cele ale art. 57 (nemodificat prin Legea nr. 40/2011) este evident că neîncheierea contractului de muncă în formă scrisă atrage **nulitatea contractului de muncă**.

Desigur că această soluție legislativă poate fi împărtășită și din perspectiva unui mai bun control social asupra derulării raporturilor de muncă, a combaterii muncii nefiscalizate și precare.

9 Pe de altă parte, sunt argumente care pot genera o critică a acestei soluții din perspectiva lucrătorului. Ne referim, cu deosebire, la cerința utilității sociale și juridice a acestei soluții din perspectiva lucrătorului.

10 Faptul că, deși încheierea în formă scrisă a contractului de muncă incumbă exclusiv angajatorului ca îndatorire legală, iar neîndeplinirea acestei obligații atrage nulitatea contractului, este evident că „penalizarea" angajatului prin pierderea acestui statut juridic fără nicio vină este extrem de inechitabilă.

Din această perspectivă, soluția promovată de Codul muncii, după modificare, este inechitabilă și, totodată, „rigidizează" excesiv contractul de muncă contrar spiritului protectiv pe care normele dreptului muncii trebuie să-l asigure.

Neîndoios că sancționarea „muncii la negru" prin diferite mijloace 11
juridice este binevenită pentru societate, în general, dar „extremismul" soluției promovate de art. 16 alin. (1), în actuala redactare, lipsește de efecte juridice un contract de muncă verbal și, pe viitor, de un loc de muncă pe angajatul în cauză.

În ce privește, apreciem că din regimul sancționator mai aspru 12
din dreptul muncii în privința conduitei ilegale a angajatorului, prin antrenarea răspunderii contravenționale și penale, dar fără sancțiuni de ordin civil – nulitatea contractului de muncă – este o soluție dezirabilă pentru o reglementare viitoare.

De altfel, și în alte legislații europene contractul de muncă neîncheiat în formă scrisă, dar probat în existența sa juridică prin examinarea conținutului obligațional este considerat valabil cât privește efectele pe care le produce.

Prin dispozițiile art. 16 alin. (2), în actuala reglementare, este de 13
observat că legiuitorul a introdus o nouă condiție formală – înregistrarea contractului individual de muncă – pentru „legalizarea" prestării muncii datorată în baza unui contract de muncă.

În alți termeni, se poate considera că, întrucât prestarea muncii ca 14
obligație principală a lucrătorului nu poate avea loc decât după înregistrarea contractului de muncă, efectele contractului se produc exclusiv posterior înregistrării.

Așadar, într-o asemenea concepție, contractul poate fi calificat drept solemn (formal), nu doar pentru cerința încheierii sale în scris, ci și pentru îndeplinirea cerinței înregistrării.

Dacă adoptăm teza care transpare din interpretarea strict literală 15
a textului art. 16 alin. (2), putem considera că prestațiile (activitatea) realizate de angajat nu au valoarea juridică a muncii desfășurate în baza unui contract de muncă.

La limită, s-ar putea aprecia că efectele activității prestată în aceste condiții sunt lovite de nulitate, întrucât contractul de muncă neînregistrat este nevalabil juridic.

16 Din punctul nostru de vedere o asemenea abordare este și în ordinea interpretării principiilor de drept, dar și al rațiunii practice de nedorit și de combătut.

Astfel, fiind la rândul nostru susținătorii unor formule legislative care să faciliteze combaterea muncii „la negru" și fiscalizarea veniturilor decurgând din asemenea activități, considerăm că „suprasolicitarea" utilizării cerințelor formale de evidențiere a voinței juridice a părților contractante (forma scrisă, înregistrarea contractului de muncă) devine excesivă și contraproductivă, de natură de a deturna sensul anumitor sancțiuni juridice.

Avem în vedere, în principal, faptul că cerința înregistrării contractului individual de muncă poate fi comparată cu procedura înregistrării contractelor colective de muncă în cazul cărora printr-o practică legislativă consolidată în timp „intrarea în vigoare" a acestora era condiționată de înregistrarea lor.

Această comparație nu rezistă, însă, până la capăt, întrucât legislația în materia contractelor colective de muncă „amenaja" prerogativa înregistrării în competența unor instituții publice.

17 În alți termeni, procedura înregistrării cu efecte pe planul intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă învestea cu atribuții funcționale și decizionale administrația publică a muncii (inspectorate de muncă, minister).

Or, sub acest prim aspect de natură procedurală, Codul muncii în redactarea survenită ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011 nu conține prevederi de acest tip și a căror finalitate ar consta în întregirea voinței juridice a partenerilor prin obținerea unui acord de „conformitate" cu legea a contractului din partea instituției publice competente.

18 Dimpotrivă, în baza art. 16 alin. (2), este vorba doar de înregistrarea contractului individual de muncă în registrul angajatorului și de transmitere a acestuia la inspectoratul teritorial de muncă.

Așadar, avem de a face doar cu o operație de evidențiere a contractului de muncă într-un document intern al angajatorului, transmis apoi inspectoratului teritorial de muncă și nu cu un control *ante factum* al legalității clauzelor contractului de muncă, cu impact asupra producerii efectelor juridice pe care le prezumă încheierea sa.

19 În acest context procedural, a condiționa posibilitatea executării contractului de muncă valabil încheiat de înregistrarea în registrul

angajatorului și de transmiterea sa inspectoratului teritorial de muncă apare ca excesivă și nefundamentată juridic.

Obligația de a înregistra are caracter unilateral – este în sarcina 20
angajatorului –, se îndeplinește ulterior formării valabile a contractului și, pe cale de consecință, nu poate afecta validitatea actului juridic, inclusiv cu privire la efectele sale.

Dacă examinăm această chestiune și pe fondul ei, putem observa, în lumina aceleiași comparații cu înregistrarea contractelor colective de muncă, faptul că în cazul acestora din urmă rolul procedurii înregistrării constă, în esență, în asigurarea opozabilității – *erga omnes* – a contractului colectiv de muncă, ceea ce, prin ipoteză, nu este cazul contractului individual de muncă.

Cu alte cuvinte, înregistrarea contractului colectiv de muncă – depozitul său legal – condiționează intrarea sa în vigoare, întrucât din momentul înregistrării sale clauzele contractului devin opozabile nu doar față de cei care l-au semnat, cât și față de terți, avânzi-cauză sau viitori salariați.

Cum acest obiectiv – opozabilitatea efectelor față de terți – nu se verifică sub nicio formă în cazul înregistrării contractului individual de muncă, a introduce o condiție suspensivă în privința aplicării sale constând în faptul înregistrării este din punct de vedere juridic neplauzibil, iar din punct de vedere social prejudiciabil pentru angajat.

În practică, acest text interpretat rigid poate conduce la concluzia că dacă angajatul a prestat totuși activitatea anterior înregistrării, contractul de muncă este nul.

Cum am arătat, apreciem că într-o asemenea situație – **muncă** 21
prestată anterior înregistrării contractului – singura sancțiune trebuie să fie **amenda contravențională** aplicată angajatorului neglijent și nicidecum nulitatea efectelor contractului de muncă încheiat.

Reiterăm în finalul considerațiilor noastre pe fondul chestiunii și faptul că procedura de înregistrare nu este concepută ca o formulă de control a conformității cu legea a contractului individual de muncă, ci doar ca o modalitate de evidențiere a contractului în vederea facilitării controlului privind îndeplinirea unor obligații fiscale ale părților.

Or, și în practica legislativă din trecut înregistrarea contractului individual de muncă era reglementată, dar această cerință formală nu afecta în caz de neîndeplinire substanța obligațională a contractului.

Oricum ar fi, apreciem că *de lege ferenda,* în vederea evitării unor soluții contradictorii în jurisprudență, se impune revederea și reformularea textului în sensul arătat în comentariul nostru.

22 În legătură cu alin. (3) al art. 16 – textul nou introdus prin Legea nr. 40/2011 – este materializat principiul aplicabil în materia contractelor civile, respectiv al **multiplului exemplar** întrucât în mod riguros, dar și firesc în contractele bilaterale – cum este și cazul contractului individual de muncă – contractul (*instrumentum*) se întocmește în tot atâtea exemplare câte părți semnatare sunt.

Obligația îndeplinirii acestei cerințe revine angajatorului.

23 Cât privește alin. (4) al art. 16, acesta reproduce fidel dispozițiile conținute în fostul alin. (3) al acestui articol, motiv pentru care rămân pe deplin valabile comentariile noastre din lucrarea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 73-79.

Art. 17. Obligația de informare cu privire la clauzele generale din contract]

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative,

BCU IAȘI / CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
(...)

Notă: Lit. d) de la alin. (3) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011. Înainte de republicarea Codului muncii în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011, alin. (2) era alin. (1^1), iar alin. (3) al art. 17 era alin. (2).

Comentariu

Textul acestui articol a fost modificat în sensul că **obligația de informare** reglementată de art. 17 trebuie să conțină referiri la funcția sau ocupația, astfel cum aceasta este reglementată prin fișa postului. 1

Apreciem că referirea textului de lege modificat la fișa postului ca element de definire mai detaliat a conținutului funcției sau ocupației este și în ordine conceptuală, dar și practică greșită.

Este de observat, în primul rând, că sensul originar al dispoziției legale analizate, art. 17 alin. (2) lit. d), urmărea ca oferta de angajare să aibă un obiect determinat, clar și legal.

În acest scop, legislația românească a transpus Directiva 91/533/CEE și a impus angajatorului ca prin intermediul obligației de informare (parte a ofertei de angajare) să precizeze funcția ori ocupația ce formează obiectul ofertei și, totodată, să încadreze acea funcție sau ocupație în rândul celor reglementate prin legislația muncii. 2

În consecință, legiuitorul s-a preocupat în mod direct ca prin dispozițiile legale imperative oferta de angajare și obligația de informare în legătură cu aceasta să nu vizeze funcții sau ocupații nereglementate de lege. Niciun post ofertat pe piața muncii nu poate viza o funcție sau ocupație nedescrisă și ca atare nereglementată prin CAEN sau alte acte normative. 3

Așadar, în sistemul legislativ românesc descrierea funcțiilor și ocupațiilor este de domeniul legii (*lato sensu*) și nu rezultatul unui acord privat al partenerilor sociali. 4

Or, privite lucrurile din această perspectivă, este evident că legiuitorul din anul 2011 confundă principiul legalității reglementării funcțiilor și ocupațiilor, în sensul de mai sus, cu modul de concretizare a atribuțiilor sau activităților proprii unei funcții sau meserii.

Este fără dubiu că fișa postului nu este în acest cadru conceptul și nici în ordinea economico-juridică un act normativ prin care să fie acreditate legal funcții sau ocupații pe piața muncii din România.

Alăturarea acestui instrument, denumit generic fișa postului, actelor normative care descriu și reglementează funcții și ocupații – sub toate aspectele – este evident o eroare, ținând de confuzia conceptuală ce a caracterizat procesul de legiferare cu ocazia adoptării Legii nr. 40/2011.

5 Pe de altă parte, fiind de acord cu poziția doctrinei în sensul că **fișa postului** reprezintă o modalitate de concretizare și detaliere, la nivelul angajatorului, a naturii și conținutului atribuțiilor de serviciu proprii funcției sau ocupației ce formează obiectul postului ofertat, considerăm că fișa postului reprezintă o modalitate de comensurare cantitativă și de cuantificare calitativă a atribuțiilor postului, de atributul angajatorului ca expresie a „puterii" sale de comandă prin intermediul căreia determină nevoile și așteptările sale în privința activității pe care urmează a o desfășura viitorul său angajat.

Din punct de vedere strict formal fișa postului poate constitui o anexă la contractul de muncă sau un act distinct de contract, având ca temei juridic regulamentul intern care permite concretizarea drepturilor și obligațiilor angajaților, inclusiv prin mandatarea legală a angajatorului de a întocmi fișa de post.

6 În concluzie, fișa postului nu reprezintă un element legal de definire a funcției sau ocupației, ci doar un mijloc, de regulă, la îndemâna angajatorului și care îi permite acestuia să adapteze conținutul normativ al funcției sau ocupației la cerințele concrete ale postului.

Pentru acest motiv, invocarea fișei postului este incorectă și în ordine teoretico-juridică, dar și în ordine practică, întrucât este mai degrabă inutilă.

Art. 17.
Obligația de informare cu privire la clauzele generale din contract]

(...)
(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:
(...)
e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă.
(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
(...)

Notă: Lit. e) de la alin. (3) al art. 17 a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011. Înainte de republicarea Codului muncii în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011, alin. (4) al art. 17 era alin. (3).

Comentariu

Introducerea acestui text de lege urmărește, în esență, asigurarea unei reprezentări cât mai concrete și complete din partea viitorului angajat asupra exigențelor de ordin calitativ (criterii, condiții, standarde) avute în vedere de angajator în privința modului de îndeplinire a activității sale. 7

Principial, noua reglementare este binevenită, întrucât „pune în gardă" de la început pe viitorul angajat în legătură cu elementele pe care se întemeiază evaluarea sa profesională periodică.

8 Totodată, modificarea Codului muncii în această materie vine în întâmpinarea unor prevederi din Convenția OIM nr. 158/1982, potrivit cu care „salariatul nu poate fi concediat pentru necorespundere profesională dacă angajatorul nu i-a transmis instrucțiuni precise de lucru și nu l-a avertizat în scris să se achite în mod satisfăcător de munca sa."

Astfel cum s-a subliniat în literatura de specialitate, Codul muncii în redactarea anterioară nu conținea o prevedere de acest tip și doar contractele colective de muncă reglementau această procedură în legătură, mai ales, cu aplicarea art. 63 alin. (2) C.muncii.

9 În alți termeni, **modul de evaluare profesională a angajaților**, în redactarea anterioară a Codului muncii, avea un accent puternic *postfactum* în sensul că lipsind de la debutul relației contractuale o evaluare calitativă a modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, revenea organismelor competente după lege să analizeze gradul de conformare la exigențele postului *ad hoc*, de regulă, în cazul unei posibile concedieri în condițiile art. 61 lit. d) C.muncii.

Prin textul de lege nou introdus se „scurtcircuitează" iterul anevoios de parcurs, în judecarea drept corespunzătoare sau nu a activităților angajatului, întrucât de la încheierea contractului individual de muncă angajatul are cunoștință în legătură cu elementele în raport cu care va fi evaluată drept conforme prestațiile sale cu atribuțiile postului.

Art. 17.
Obligația de informare cu privire la clauzele generale din contract]

(...)
(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

BCU IAȘI / CENTRUL NAȚIONAL DE INFORMARE

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Notă: Alin. (5) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Înainte de republicarea Codului muncii, alin. (5), (6) și (7) erau alin. (4), (5) și (6).

Comentariu

Prin această modificare legiuitorul aduce în câmpul analizei juridice 10
2 aspecte noi, și anume: modificarea duratei termenului înlăuntrul căreia se încheie actul adițional la contractul de muncă și modul de calculare a acestui termen.

În legătură cu primul aspect, observăm că textul modificat mărește 11
durata limită în care se poate încheia **actul adițional** de la 15 zile la **20 de zile.**

Desigur că în cazul când nu se încheie un act adițional în termenul fixat de lege, modificarea este inopozabilă angajatului, urmând ca relația contractuală să continue în parametrii obligaționali inițiali până când angajatorul își îndeplinește obligația de informare și propune încheierea actului adițional.

În schimb, dacă angajatorul informează pe angajat în legătură cu modificarea unor elemente din conținutul contractului, iar acesta refuză să consimtă la încheierea actului adițional, problema în litigiu se va rezolva prin sesizarea instanței judecătorești competente.

Pe de altă parte, menționăm faptul că termenul de 20 de zile nu 12
mai are caracterul unui termen calendaristic, cum era cazul celui de 15 zile reglementat anterior, ci se calculează pe **zile lucrătoare.** De aici și concluzia că intervalul de timp înlăuntrul căruia este necesară încheierea actului adițional la contractul de muncă s-a mărit, ceea ce în opinia noastră este desigur mai favorabil angajatorului.

În altă ordine de idei, utilizarea modului de calcul pe zile lucrătoare 13
pentru îndeplinirea unei obligații a angajatorului și nu pentru exercitarea unui drept al angajatului este întrucâtva bizară, știut fiind faptul că termenele calculate pe zile lucrătoare vizează, de regulă, durata de

executare a unor drepturi salariale (de pildă, dreptul la concediu) şi nu termene de prescripţie, decădere sau recomandare.

14 În finalul comentariului nostru, stăruim asupra formulării promovate de legiuitor prin modificarea textului art. 17 alin. (5).

În esenţă, potrivit reglementării în vigoare, încheierea actului adiţional trebuie să aibă loc în termen de 20 de zile lucrătoare **de la apariţia modificării.**

15 În reglementarea anterioară adoptării Legii nr. 40/2011, încheierea actului adiţional în termenul prevăzut (15 zile) era precedată de încunoştinţarea în scris a angajatului în legătură cu modificarea ori modificările elementului sau elementelor contractului de muncă.

Această formulare respecta întrutotul dispoziţiile art. 15 al Directivei 91/533/CEE şi era în spiritul naturii obligaţiei de informare, întrucât în cadrul acestei operaţii juridice de modificare a elementelor contractului individual de muncă avem de a face cu 2 etape: etapa informării referitoare la modificarea şi implementarea modificării prin act adiţional.

Or, în prezent printr-o confuzie voită sau involuntară, cele 2 etape au fost contopite, iar termenul de 20 de zile lucrătoare devine incident nu de la data încunoştinţării salariatului cu privire la propunerea de modificare, ci de la operarea modificării unilateral de către angajator.

16 Considerăm că soluţia promovată este fundamental greşită, fiind total contrară scopului pentru care a fost instituită obligaţia de informare, şi anume de a pune „în gardă" pe angajat cu privire la conţinutul contractului şi la eventualele modificări ale sale.

Art. 25.
[Clauza de mobilitate]

(1) Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.
(2) Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Notă: Alin. (2) al art. 25 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

BCU IAŞI / CENTRUL DE RESURSE PENTRU LIBRARY

Comentariu

Modificarea adusă Codului muncii în privința acestui articol constă 1
în adăugarea unui nou alineat, prin care se stabilește că **drepturile băneşti şi prestațiile în natură** cuvenite unui angajat al cărui contract de muncă este „afectat" de o clauză de mobilitate se fixează prin **contractul de muncă** respectiv.

Această soluție este binevenită, întrucât formalizează din punct de vedere obligațional izvorul juridic al acestor prestații prin trimiterea la contractul individual de muncă.

Considerăm însă că nimic nu împiedică ca prin contractul colectiv 2
de muncă încheiat la nivel de întreprindere, partenerii sociali să stabilească, cu caracter minimal, cuantumul indemnizației şi tipul de prestație în natură ce se cuvine angajaților în această situație.

Promovarea în practica negocierii colective a unei atari soluții ar garanta cu mai multă forță exercitarea şi valorificarea drepturilor cuvenite angajatului în temeiul art. 25 alin. (2) C.muncii.

Art. 27. [Obligativitatea avizului medical la angajare]

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (3) al art. 27, care avea următorul conținut: *„În situația în care salariatul prezintă*

certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil." După republicarea Codului muncii, alin. (4), (5) și (6) au devenit alin. (3), (4) respectiv (5).

Comentariu

1 Abrogarea alin. (3) al art. 27 materializează voința legiuitorului de a considera **nul** orice contract de muncă încheiat fără ca, în prealabil, angajatul să fie supus unui **examen medical** care să ateste prin elaborarea avizului medical corespunzător starea sa de sănătate și aptitudinile necesare în vederea exercitării atribuțiilor postului.

Această soluție este criticabilă din cel puțin 2 puncte de vedere.

2 În primul rând, aplicarea regulii traduse prin adagiul *„quod nullum est, nullum producit effectum"* este străină regimului juridic al nulității în materia raporturilor juridice de muncă.

Ne referim, îndeosebi, la faptul că în domeniul contractului individual de muncă funcționează **regula remediabilității nulității** în sensul explicit acreditat de prevederile art. 57 C.muncii.

În plus, accentuăm faptul că în doctrină s-a consolidat teza că nulitatea, ca sancțiune a încălcării prevederilor legale imperative – cum este și cazul analizat – poate fi acoperită până la data constatării motivului de nulitate.

În alți termeni, nulitatea se acoperă nu doar în considerarea situației existente la data încheierii actului juridic anulabil, ci și dacă anterior constatării cauzei de nulitate a fost îndeplinită cerința legală respectivă.

Astfel, chiar dacă actul medical prezentat ulterior încheierii contractului individual de muncă nu poate, prin ipoteză, atesta starea exactă de sănătate a angajatului în acel moment, contractul de muncă al acestuia nu va fi lovit de nulitate dacă se constată că avizul medical a fost depus anterior descoperirii faptului inexistenței sale la încheierea contractului.

3 Această concluzie rezultă cu claritate și din prevederile art. 57 alin. (3) C.muncii, care statornicește că „nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege".

Or, privind lucrurile din această perspectivă, putem conchide că legiuitorul în mod greşit a modificat regimul juridic al nulităţii, întrucât nu a coroborat soluţia adoptată (de abrogare) cu regula acoperirii nulităţii instituită de dispoziţia legală precitată.

Practic, ne aflăm în prezenţa unui aparent conflict de texte în cuprinsul Codului muncii, pe care jurisprudenţa, prin soluţiile ce le va pronunţa, îl poate soluţiona.

În ce ne priveşte, socotim că şi în situaţia actuală generată de abrogarea art. 27 alin. (3), apelul la dispoziţiile de principiu ale art. 57 C.muncii este perfect justificat.

În al doilea rând, apreciem că soluţia promovată de legiuitor este excesivă şi inechitabilă, întrucât responsabilitatea juridică privind organizarea examenului medical incumbă angajatorului şi nu angajatului. 4

În acest cadru conceptual şi având în vedere caracterul de protecţie al normelor dreptului muncii soluţia promovată de legiuitorul din 2011 este extrem de severă şi contrară principiilor de drept, respectiv ca vina angajatorului – neorganizarea examenului medical – să lezeze drepturile angajatului. De altfel, conform prevederilor H.G. nr. 355/2007, examenul medical se face la solicitarea angajatorului şi ţine de exerciţiul responsabilităţii sale juridice în îndeplinirea acestei cerinţe legale imperative.

Art. 29.
[Valorificarea aptitudinilor profesionale şi personale la angajare]

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea

de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoanele care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării, şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

Notă: Alin. (4) al art. 29 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul modificator conţine, în fapt, un singur element de noutate, în sensul înlocuirii termenului de funcţie cu cel de **activitate**, păstrându-se neschimbat conţinutul şi semnificaţia dispoziţiei legale în ansamblul ei.

Apreciem că formularea promovată de legea modificatoare a Codului muncii este, prin generalitatea ei, – activităţi în loc de funcţii – mai adecvată la standardul terminologic legal, întrucât angajaţii nu sunt toţi încadraţi pe funcţii, cu precădere muncitorii necalificaţi.

Art. 31. **[Perioada de probă]**

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia din părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, perioadele după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărei rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

Notă: Art. 31 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Acest articol al Codului muncii a făcut obiectul unor relativ substanţiale modificări prin adoptarea Legii nr. 40/2011. 1

În primul rând, este vorba de **majorarea duratei perioadei de probă** de la 30 de zile la **90 de zile** pentru funcţiile de execuţie şi de la 90 de zile la **120 de zile** pentru funcţia de conducere.

Dincolo de aspectul cantitativ, uşor de remarcat, considerăm necesar a pune în discuţie concepţia pe care se eşafodează demersul legiuitorului.

În fond, prelungirea duratei perioadei de probă este de natură a genera controverse cât priveşte garantarea dreptului la muncă şi ocrotirea juridică a lucrătorului.

Astfel, trebuie observat că în ordinea juridică românească ocuparea postului prin verificarea pregătirii profesionale şi a aptitudinilor personale ale lucrătorului se face, de regulă, prin concurs, perioada de probă fiind, cu excepţia situaţiei persoanelor cu dizabilităţi, o modalitate complementară şi subsidiară de verificare. 2

Așa fiind, este întrucâtva impropriu să impui unei perioade lungi de verificare – perioada de probă – o persoană care deja a fost verificată prin concurs.

O asemenea procedură poate fi ușor transformată într-un abuz, cu atât mai mult cu cât se mărește durata sa.

Pentru acest motiv, socotim că în mod eronat atenția publică, precum și a unor specialiști în domeniul dreptului muncii, s-a concentrat doar pe durata mai mare a perioadei de probă – aspect important, desigur, – și nu pe faptul că prin mărirea duratei perioadei de probă și a regimului juridic aplicabil acesteia se „fragilizează" decisiv garanțiile juridice privind stabilitatea în muncă a angajatului.

În ce ne privește, suntem de părere că mărirea perioadei de probă poate fi acceptabilă numai în contextul utilizării acestei forme de verificare ca unică modalitate de selectare a lucrătorilor.

3 În altă ordine de idei, menționăm că în urma modificării art. 31 din Cod a fost eliminată ipoteza normativă privind perioada de probă cu caracter excepțional și cu o durată extrem de scurtă de cel mult 5 zile lucrătoare – pentru **muncitorii necalificați**.

Soluția promovată de legiuitor în direcția „omogenizării" duratei perioadei de probă pentru toate categoriile de angajați, inclusiv cei necalificați, este extrem de discutabilă.

Pe de o parte, natura muncii necalificate nu impune, prin ipoteză, necesitatea unei verificări prelungite în timp a aptitudinilor persoanei în cauză, întrucât gradul de complexitate al activității este relativ scăzut.

Pe de altă parte, „alinierea" perioadei de probă pentru muncitorii necalificați la durata perioadei de probă aplicabilă tuturor lucrătorilor este nerațională, iar în practică se poate dovedi inutilă.

Din punctul nostru de vedere, formula adoptată de legiuitor în cazul perioadei de probă pentru muncitorii necalificați se înscrie în opțiunea sa generală de utilizare a perioadei de probă ca instrument juridic pentru „diluarea" garanțiilor juridice privind locul de muncă și, totodată, de facilitare a angajatorului în demersul de denunțare unilaterală a contractului individual de muncă.

4 În fine, o ultimă modificare adusă art. 31 din cod vizează statutul juridic al **absolvenților** instituțiilor de învățământ și aduce în câmpul reglementării 2 elemente noi și substanțiale.

În primul rând, textul de lege modificat se referă exclusiv la absolvenții instituțiilor de învățământ superior cărora li se vor aplica necondiționat și în totalitate dispozițiile cu caracter general privind durata perioadei de probă și regimul juridic aferent acesteia.

În al doilea rând, pentru absolvenții învățământului superior legiuitorul introduce o dublă distincție cât privește perioada de probă, respectiv una de natură terminologică – stagiu în loc de perioada de probă – și alta vizând legislația aplicabilă.

Cât privește distincția de natură terminologică, modificarea operată nu este doar o chestiune de natură lingvistică în sensul utilizării unui sinonim, ci ilustrează, chiar dacă deficitar, în ordinea logicii juridice o concepție diferită în raport cu matricea legislativă anterioară.

Acest fapt rezultă din împrejurarea că, practic, legiuitorul califică nu doar terminologic diferit perioada de probă ca perioadă de stagiu.

În fond, în reglementarea anterioară pentru absolvenții de învățământ, indiferent de nivelul acestuia, se instituia o perioadă de probă specială în privința duratei dacă aceștia debutau în profesia corespunzătoare calificării dobândite.

Așa fiind, această perioadă de probă cu caracter special era, prin definiție, diferită noțional și substanțial (în privința drepturilor și obligațiilor recunoscute debutantului în cadrul contractului de muncă) de aceea a stagiului.

Avem în vedere faptul că pe durata perioadei de probă absolvenții, conform Codului muncii, aveau aceleași drepturi și îndeplineau aceleași obligații ca și ceilalți angajați.

Dimpotrivă, în cazul persoanelor care absolvă învățământul superior și care parcurg o **perioadă de stagiu**, drepturile și obligațiile ce le incumbă sunt, prin ipoteză, restrânse și de regulă, dobândirea exercițiului lor deplin este condiționată de un concurs (examen la finalul perioadei). 5

Sub acest aspect, reiterăm faptul că utilizarea termenului de stagiu în loc de perioadă de probă este greșită și „trădează" inconsistența conceptuală a legiuitorului din anul 2011 în modul de operare cu noțiunile juridice utilizate.

În altă ordine de idei, din punctul de vedere al sistematizării reglementării, plasarea problematicii absolvenților de învățământ superior și a perioadei de stagiu în cadrul art. 31 din Cod, care vizează perioada de

probă, este fundamental eronată întrucât cele 2 concepte sunt esențial diferite și nu pot coexista în câmpul de reglementare al articolului de lege examinat.

6 Așadar, în lumina dispozițiilor art. 31 din Cod, absolvenții de învățământ se încadrează în următoarele ipoteze normative:

– absolvenții de învățământ, altul decât cel superior, pentru care se aplică dispozițiile cu caracter general privind durata și regimul juridic al perioadei de probă;

– absolvenții de învățământ superior cu o perioadă de stagiu de 6 luni de la debutul lor în profesia corespunzătoare specializării universitare dobândite;

– absolvenții de învățământ pentru care este reglementată perioada de stagiu prin lege specială.

7 În fine, conform art. 31 alin. (5) sunt reglementate și unele reguli de ordin procedural care vizează, cu precădere, situația juridică a absolvenților învățământului superior pentru care nu există o reglementare specială privind efectuarea stagiaturii.

Textul de lege menționat este deficitar din cel puțin 2 motive.

În primul rând, nu este clară soluția de urmat după efectuarea perioadei de stagiu. În concret, se pune problema dacă după eliberarea adeverinței de către angajator și vizarea acesteia de către ITM contractul de muncă se consolidează ori, dimpotrivă, încetează în condițiile art. 31 alin. (3) pe baza notificării.

Dacă perioada de stagiu este asimilată perioadei de probă, soluția aplicării art. 31 alin. (3) se impune.

În schimb, dacă perioada de stagiu constituie, în concepția legiuitorului, o noțiune distinctă de perioada de probă, aspect indirect ilustrat atât prin terminologia diferită utilizată cât și prin trimiterea la o reglementare specială art. 31 alin. (6), utilizarea prevederilor art. 31 alin. (3) este inacceptabilă din punct de vedere legal, întrucât voința legiuitorului este în sensul acreditării unui regim juridic derogatoriu de la dreptul comun.

Pe de altă parte, textul art. 31 alin. (6) instituie o normă în alb, prin trimiterea la o lege neadoptată încă, ceea ce este de natură a face inaplicabilă, cel puțin în parte, prevederile art. 31 alin. (5).

8 În raport cu cele mai sus arătate, apreciem că în prezent aplicarea prevederilor art. 31 alin. (3) în privința absolvenților de învățământ

superior este legal imposibilă atât din cauza caracterului derogatoriu al reglementării în privința acestora, cât și din cauza absenței unei reglementări specifice prin situația lor juridică.

Art. 32. [Unicitatea perioadei de probă]

(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (3) al art. 32, care avea următorul conținut: „*Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.*" După republicarea Codului muncii, alin. (4) a devenit alin. (3).

Comentariu

Prin modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 a fost 1
abrogat alin. (3) al acestui articol care, în esență, prevedea că dacă angajatorul nu aduce la cunoștință viitorului angajat, în cadrul obligației de informare și cu respectarea termenului prevăzut de art. 17 alin. (4), că angajarea sau executarea contractului de muncă presupune și efectuarea unei perioade de probă, angajatorul era **decăzut** din dreptul de a supune unei perioade de probă pe angajat.

Soluția promovată de Codul muncii în redactarea inițială împiedica utilizarea perioadei de probă dacă angajatul la încheierea contractului de muncă nu fusese informat în legătură cu verificarea aptitudinilor sale prin această modalitate – perioada de probă.

În fond, dispoziția legală, în prezent abrogată, ilustra principiul *pacta sunt servanda,* respectiv aplicarea cu bună-credință a angajamentului contractual înscris în art. 8 C.muncii.

Nu este de acceptat din punct de vedere legal ca odată încheiat un contract de muncă, una dintre părți să condiționeze aplicarea sa de îndeplinirea unei cerințe pe care nu a adus-o la cunoștință celeilalte părți.

În dreptul comun o asemenea situație s-ar rezolva pe „terenul" nulității pe motiv de eroare sau de dol a obligației de informare, cu consecința plății de despăgubiri de către angajator.

În dreptul muncii, pentru a garanta caracterul de protecție al normelor sale, legiuitorul din anul 2003 a promovat soluția decăderii angajatorului din dreptul de a verifica prin perioada de probă pe lucrătorul neinformat în prealabil cu privire la utilizarea perioadei de probă.

Or, prin abrogarea alin. (3) al art. 32, legiuitorul legitimează arbitrariul în comportamentul juridic al angajatorului care poate decide modalitățile de angajare fără informarea viitorului angajat și, pe cale de consecință, relativizează în mod nepermis rolul acordului de voință al acestuia.

2 Din punctul nostru de vedere, chiar dacă alin. (3) al art. 32 a fost abrogat, lucrătorii supuși unei perioade de probă în legătură cu care nu au fost informați și, prin ipoteză nu au fost de acord la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia pot, în baza art. 17 din cod, să refuze aplicarea perioadei de probă fără a se putea dispune legal concedierea lor în condițiile art. 33 alin. (3) din cod și, totodată, vor putea solicita despăgubiri pentru neîndeplinirea întocmai de către angajator a obligației de informare.

Soluția introducerii perioadei de probă după încheierea contractului individual de muncă, fără menționarea acesteia cu ocazia îndeplinirii obligației de informare, „apropie" comportamentul juridic al angajatorului de formula exercițiului condițiilor potestative pure din partea creditorului obligației lipsite de efecte juridice, chiar și în dreptul civil și, totodată, „videază" de orice garanție juridică exercițiul dreptului la muncă într-o concepție al cărei primitivism amintește de experiențele revolute ale secolului XIX.

Art. 33. [Limitarea angajărilor în perioada de probă] **Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.**

Notă: Art. 33 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Modificarea adusă conținutului art. 33 constă, în esență, în faptul 1
că pe un post pot fi angajate succesiv, cu perioade de probă, oricâte persoane și nu doar 3 ca în trecut, dar numai în limita a 12 luni.

La o primă vedere, textul de lege pare să limiteze în favoarea angajaților astfel recrutați (selecționați) dreptul absolut al angajatorului de a utiliza această modalitate de verificare a aptitudinilor salariaților în prestarea activității.

În realitate, și această intervenție a legiuitorului oferă oportunitatea 2
angajatorului de a utiliza, în mod frecvent și abuziv, perioada de probă pe durata a 12 luni, putându-ne imagina angajarea unui număr relativ mare de persoane în acest interval de timp (cel puțin 4).

Este în fond și aici ilustrată tendința legiuitorului de a privilegia interesele exclusive ale angajatorului și, totodată, de a **„relativiza" stabilitatea contractului de muncă** prin „precarizarea" relației juridice de muncă.

O asemenea practică legislativă intră în coliziune și cu jurisprudența 3
Comitetului European de Drepturi Sociale al Consiliului Europei care, în aplicarea art. 24 din Carta Socială Europeană statuează că și în perioada de probă drepturile lucrătorului la preaviz și la garanțiile împotriva concedierii pe bază de motiv real și serios trebuie recunoscute și aplicate.

Art. 34. [Registrul general de evidență a salariaților]

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

BCU IASI / CENTRUL DE CERCETARE

Notă: Alin. (3) şi (5) ale art. 34 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În urma modificării textului art. 34, sunt de făcut următoarele observaţii. 1

În primul rând, este vorba de o detaliere a conţinutului menţiunilor pe care trebuie să le cuprindă **registrul general de evidenţă**, iar faţă de redactarea iniţială se adaugă elemente, cum ar fi: salariul şi elementele acestuia, categorii şi cuantum de sporuri la salariu, precum şi perioada şi cauzele suspendării contractului individual de muncă.

Aceste completări ale alin. (3) sunt binevenite pe linia monitorizării mai stricte a evoluţiei raporturilor juridice de muncă de la fiecare angajator şi contribuie la sporirea eficacităţii activităţilor de control desfăşurate de inspectoratul teritorial de muncă.

Cât priveşte completarea alin. (5) care constă în dreptul fostului angajat de a solicita angajatorului **eliberarea unor documente**, considerăm soluţia promovată drept extrem de utilă, întrucât în practica judiciară formularea anterioară deosebit de rigidă „la cererea salariatului" a creat probleme şi chiar a generat litigii în cazul refuzului angajatorului de a elibera asemenea documente foştilor angajaţi. 2

Art. 35.
[Cumul de funcţii]

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

Notă: Alin. (1) al art. 35 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (3) al art. 35, care avea următorul conţinut: „*Salariaţii care cumulează mai multe funcţii sunt obligaţi să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază.*"

Comentariu

1 Noua formulare a conceptului de **cumul de funcții** prin redactarea dată acestui articol pune capăt unor dezbateri și soluții contradictorii din doctrină.

Legiuitorul a tranșat în mod explicit și imperativ chestiunea legalității încheierii mai multor contracte de muncă concomitent, prin cumul de funcții, cu același angajator.

Textul inițial al art. 35 alin. (1) lăsa să planeze un anumit echivoc cât privește posibilitatea realizării cumulului de funcții la același angajator.

2 Subliniem faptul că și sub imperiul reglementării anterioare și în absența unui text de lege explicit am susținut această posibilitate, considerând perfect legală încheierea și executarea concomitentă de contracte de muncă cu același angajator (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan,* Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, 2007, Ed. C.H. Beck, p. 175).

În acest cadru conceptual, apreciem intervenția legiuitorului în această materie drept un progres în legiferare, nu doar sub aspectul unei formulări de acuratețe care elimină un nedorit echivoc, ci și din perspectiva recunoașterii depline a condițiilor și efectelor juridice pe care o atare instituție le presupune pentru a contribui la deplina afirmare a principiului libertății muncii.

3 În schimb, abrogarea alin. (3) din cuprinsul art. 35 cu privire la **alegerea funcției de bază** este o soluție eronată, întrucât așa cum am mai arătat (a se vedea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, p. 177) existența unei asemenea obligații avea în vedere realizarea de către angajat a anumitor drepturi unice, cum ar fi aplicarea deducerilor din calculul impozitului pe venit.

4 În sensul celor sus arătate sunt și prevederile art. 56 alin. (1) C.fiscal potrivit cu care „deducerea personală se acordă numai pentru veniturile din salarii la locul de muncă unde se află funcția de bază".

Or, prin abrogarea alin. (3) din cuprinsul art. 35, această obligație nu mai subzistă în sarcina angajatului și, pe de altă parte, face inoperantă prevederea art. 56 alin. (1) C.fiscal.

Este evident faptul că legiuitorul a tratat cu superficialitate chestiunea în discuție, neobservând legătura juridică între legislația muncii și cea fiscală în materie.

Cum în practică problema deducerilor fiscale la calcularea impozitului pe venit este de maximă importanță pentru angajat iar, pe de altă parte, nerecunoașterea acestui drept angajatului pe baza invocării unei lacune legislative este de neacceptat, apreciem că unica soluție de urmat în actualul stadiu al legislației constă în stipularea printr-o clauză contractuală a locului de muncă unde se execută funcția de bază.

O astfel de soluție se susține și pe principiul potrivit cu care interpretarea actului juridic trebuie să asigure producerea de efecte juridice conform adagiului latin *„actus interpretandus est potius ut valeat quam ut pereat."*

Art. 36. [Angajarea cetățenilor străini] **Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.**

Notă: Art. 36 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul modificat pune de acord, terminologic și pe fond, dispozițiile Codului muncii cu cele ale O.U.G. nr. 56/2007, întrucât potrivit acestui din urmă act legislativ documentul juridic principal pentru încadrarea în muncă a cetățenilor străini pe teritoriul României îl reprezintă **autorizația de muncă**. 1

În legătură cu acest document, cât privește modul de acordare, posibilitatea de prelungire a valabilității sale rămân pe deplin valabile comentariile noastre din cuprinsul vol. I al lucrării Codul muncii. Comentariu pe articole, p. 107.

În plus, este necesar a fi analizată formularea actuală a art. 35 din perspectiva utilizării a 2 concepte în mod concomitent, și anume: autorizația de muncă, permis de ședere în scop de muncă. 2

Din lectura textului Codului muncii rezultă, la o primă vedere, că angajarea în muncă a cetățenilor străini se poate realiza legal în baza a

două acte juridice, respectiv autorizația de muncă și permisul de ședere în scop de muncă.

O asemenea concluzie poate fi indusă de redactarea imperfectă a textului de lege.

Dacă însă textul O.U.G. nr. 56/2007 este examinat pe fond, rezultă indubitabil că actul juridic principal și cel mai adesea unic în temeiul căruia are loc angajarea în muncă a cetățenilor străini este autorizația de muncă (pentru detalii, a se vedea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, p. 178-185).

De altfel, în acest sens sunt prevederile exprese ale art. 15 alin. (1), (2) din O.U.G. 56/2007.

3 Doar în cazul prelungirii valabilității autorizației de muncă, legea cere îndeplinirea unor condiții suplimentare între care și aceea a prelungirii dreptului de ședere în scop de muncă atestată prin permisul de ședere.

4 Or, în bună rânduială legislativă se poate conchide că:

– munca străinilor prestată în baza unui contract individual de muncă pe teritoriul României are la bază, în mod obligatoriu, autorizația de muncă;

– prelungirea autorizației de muncă peste durata inițială este condiționată de obținerea unui permis de ședere pentru scop de muncă.

5 În această formulă legislativă **permisul de ședere** pentru muncă reprezintă doar un act administrativ necesar prelungirii autorizației de muncă, dar în niciun caz temeiul juridic al încheierii în mod legal a contractului de muncă.

6 Așa fiind, indiferent dacă este vorba de încheierea contractului individual de muncă sau de continuarea acestuia peste durata inițială de valabilitate a autorizației de muncă, singurul act juridic necesar pentru a garanta valabilitatea contractului este autorizația de muncă.

În acest cadru conceptual, apreciem că art. 36 C.muncii trebuie interpretat în sensul că cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați cu contracte de muncă pe teritoriul României în baza autorizației de muncă eliberată în condițiile legii.

Propunem ca într-o viitoare reglementare a prevederilor Codului muncii să fie eliminată trimiterea, evident greșită, la permisul de ședere în scop de muncă al cetățenilor străini și al apatrizilor pe teritoriul României.

Art. 39. [Principalele drepturi şi obligaţii ale salariatului]

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la demnitate în muncă;
f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
g) dreptul la acces la formarea profesională;
h) dreptul la informare şi consultare;
i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) dreptul la protecţie în caz de concediere;
k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;
l) dreptul de a participa la acţiuni colective;
m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu;
g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Notă: Lit. n) de la alin. (1) al art. 39 şi lit. g) de la alin. (2) au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Acest articol a fost completat la categoria „drepturile şi obligaţiile salariaţilor" cu un text identic „alte drepturi (obligaţii) prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile".

Practic, aceste prevederi nou introduse cu formularea sus-citată ne conduc la 2 categorii de concluzii.

2 În primul rând, rezultă că enumerarea conţinută de art. 39 C.muncii este *exempli gratia* şi că, pe lângă „corpusul" obligaţional promovat de art. 39 din Cod, salariaţii pot exercita drepturi şi asuma obligaţii, altele decât cele prevăzute de Codul muncii şi care au ca izvor juridic legea sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Desigur că, în concret, este vorba de legi speciale adoptate în vederea completării Codului muncii sau de contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, grupuri de unităţi şi unităţi, conform art. 128 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

3 În al doilea rând, este de observat că prin intervenţia legiuitorului în condiţiile art. 39 s-a „întărit" suplimentar teza doctrinară privind caracterul concret al dreptului muncii ilustrat prin diversitatea regimurilor juridice aplicabile anumitor categorii de salariaţi – de pildă, regimul statutar – pe de o parte, iar, pe de altă parte, s-a promovat, într-o formulare explicită, rolul normativ fundamental al normei negociate – contractul colectiv de muncă – în structurarea conţinutului obligaţional al contractului de muncă.

Art. 40.
[Drepturile şi obligaţiile angajatorului]

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii,

BCU IAŞI CENTRU DE RESURSE LIBRARY

contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Notă: Lit. b) de la alin. (1) al art. 40 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011, iar lit. f) de la același alineat a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 O primă modificare a conținutului art. 40 alin. (1) vizează reformularea alin. (1) lit. b) în sensul că angajatorul este îndreptățit să **stabilească atribuțiile** corespunzătoare fiecărui salariat **cu respectarea legii**, dar fără a mai fi ținut din punct de vedere juridic și de clauzele contractului colectiv de muncă așa cum prevedea Codul muncii în redactarea anterioară.

Soluția promovată de legiuitorul din anul 2011 reprezintă un „pas înapoi" față de redactarea inițială care acredita în mod explicit și neechivoc rolul normativ al contractului colectiv în definirea atribuțiilor specifice care revin salariaților.

Desigur că susținătorii actualei soluții își întemeiază opțiunea pe faptul că angajatorul, în virtutea prerogativelor sale, – de direcție, control etc. – este singurul îndreptățit să „dimensioneze" cantitativ și calitativ conținutul atribuțiilor de serviciu ale angajatului. În fond, în această concepție este pe deplin ilustrată relația de subordonare care caracterizează raportul juridic de muncă.

Pe de altă parte, acțiunea angajatorului nu are caracter discreționar, ea fiind supusă constrângerilor legale.

2 Cu alte cuvinte, **stabilirea atribuțiilor** ce revin fiecărui angajat trebuie să țină seama de prevederile imperative ale legii în privința timpului de muncă, sănătății și securității la locul de muncă, nivelul minim de remunerare, informarea și consultarea angajaților, condițiile de modificare a contractului de muncă etc.

Or, privită prin această prismă, chestiunea dreptului „suveran" al angajatorului de a stabili atribuțiile specifice fiecărui angajat capătă o conotație clară și distinctă.

Practic, nici în formularea anterioară a legii și nici în cea actuală, dreptul angajatorului în determinarea atribuțiilor de serviciu ale fiecărui angajat nu este limitat.

3 Deosebirea de esență între toate textele examinate constă doar în faptul că exercițiului dreptului angajatorului în această materie îi

sunt opozabile nu doar normele legale imperative, ci şi unele norme negociate prin contractele colective de muncă.

Aşadar, este greşit a considera că prin noua redactare a textului art. 40 alin. (1) lit. b) a fost „repus" în drepturile fireşti angajatorul prin recunoaşterea exclusivităţii voinţei sale în determinarea atribuţiilor de serviciu ale angajaţilor.

În concret, ceea ce a urmărit legiuitorul nu a fost „recuperarea" de 4
către angajator a acestei prerogative, niciodată pierdută din perspectivă legislativă, ci **eliminarea rolului normativ al contractului colectiv** de muncă în „amenajarea" regulilor juridice opozabile şi de conformare a conduitei angajatorului la anumite standarde în procesul de fixare a atribuţiilor fiecărui angajat.

„Scoaterea din scenă" a contractelor colective de muncă, în această materie, invocându-se false probleme de principiu, nu are drept finalitate decât reducerea nivelului de democratic în relaţiile de muncă şi, desigur, al garanţiilor juridice privind condiţiile de executare a atribuţiilor de serviciu de către angajat.

O a doua chestiune, urmare a modificării Codului muncii, priveşte 5
art. 40 alin. (1) lit. f) care prevede dreptul angajatorului de a stabili **obiectivele de performanţă individuală** ale salariaţilor şi **criteriile de evaluare** a realizării acestor obiective.

Problematica adusă în dezbaterea juridică prin acest articol vizează, în esenţă, următoarele aspecte:

a) natura juridică a obligaţiilor de muncă ale angajatorului;

b) modul de implementare a obiectivelor de performanţă – pe cale unilaterală sau prin acordul părţilor;

c) corelarea dispoziţiilor art. 17 cu cele ale art. 40 alin. (1) lit. f).

a) **Stabilirea obiectivelor de performanţă individuală** pune în 6
discuţie problematica trăsăturilor juridice caracteristice ale contractului individual de muncă.

Este axiomatic faptul că în cadrul unui contract individual de muncă angajatul pune la dispoziţia angajatorului său forţă de muncă atestată de calificările profesionale dobândite şi materializată prin aptitudinile personale dovedite.

În orice caz, este străină de natura juridică a unui contract de muncă fixarea ca obiect obligaţional în sarcina angajatului a obţinerii unui rezultat determinat şi la un anumit standard pretins de angajator.

Pe temeiul unei asemenea calificări juridice, cu valoarea de principiu, s-a consolidat în timp departajarea clară și definitivă a contractului de muncă de contractul civil de prestări servicii sau, cum este denumit în literatura francofonă, contractul de întreprindere.

De altfel, în mod tranșant, s-a acreditat teza după care obligațiile de muncă (serviciu) ale salariatului fac parte din categoria obligațiilor de mijloace și nu a celor de rezultat.

Așa fiind, chiar dacă angajatorul urmărește, firesc, obținerea unui rezultat prin materializarea muncii prestate de către angajatul său, el nu este îndrituit să evalueze exclusiv munca depusă doar prin prisma realizării sau nu a unui anumit rezultat.

7 În alți termeni, este inacceptabilă transformarea obligației angajatului dintr-o obligație de mijloace într-una de rezultat, întrucât pe această cale riscurile contractului se transferă în mod nejustificat de la angajator la angajat. Un asemenea mecanism – transferul riscului contractului – este propriu dreptului civil și contrar esenței juridice a contractului de muncă.

Amintim în acest cadru problematic că, sub imperiul Codului muncii anterior modificării, în doctrină s-a avansat teza conform căreia părțile contractului de muncă pot introduce prin acordul lor mutual o clauză de obiectiv.

Numai că această clauză de obiectiv nu putea afecta radical esența contractului de muncă în sensul că, pe de o parte, această clauză viza un supliment de beneficii în favoarea angajatului în caz de îndeplinire iar, pe de altă parte, în cazul nerealizării ei nu putea determina rezilierea contractului de muncă.

8 În acest sens, s-a precizat că nu este admisibil un pact comisoriu atașat unui contract de muncă care să includă o clauză de obiectiv, întrucât, pe de o parte, ar fi încălcat prevederile art. 38 din Cod iar, pe de altă parte, o încetare de drept pe acest motiv nu este reglementată în Codul muncii.

În altă ordine de idei, reglementarea dreptului angajatorului de a fixa pe cale unilaterală obiectivele de performanță individuală intră în „*coliziune*" cu alte prevederi, cum ar fi cele conform cărora atribuțiile fiecărui post se stabilesc prin contractul individual de muncă, așadar pe cale bilaterală. În considerarea acestei situații s-a apreciat că este logic, echitabil și perfect întemeiat în drept ca fiecare obiectiv de performanță,

precum și criteriile de evaluare să fie cuprinse în contractul de muncă ca rezultat al acordului expres al părților contractante.

b) Cât privește **modalitatea implementării** obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare a îndeplinirii acestora, în literatura juridică s-au făcut următoarele precizări: „Criteriile de performanță trebuie să fie evaluate în relație cu standardele de performanță care reprezintă nivelul dorit al performanțelor, constituie elemente de referință în evaluarea rezultatelor și permit evidențierea gradului de îndeplinire a sarcinilor. Cu ajutorul standardelor de performanță se stabilește ce trebuie să facă un salariat și «cât de bine»". 9

Pentru o evaluare corectă a salariaților este necesar ca aceste standarde de performanță să fie stabilite prealabil evaluării, iar fiecare calificativ sau notă să fie explicate.

Totodată, în scopul formalizării obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare revine angajatorului, cu prioritate, îndeplinirea următoarelor obligații: 10

– efectuarea unei analize a posturilor ca o cerință necesară dezvoltării criteriilor de evaluare a performanței;

– să normeze munca fiecărui salariat;

– să stabilească standardele de performanță pe care să le comunice în scris salariaților prin intermediul contractului de muncă și a regulamentului intern;

– să aprecieze fiecare dimensiune a atribuțiilor (sarcinilor) de serviciu separat fără a exclude evaluările globale;

– la stabilirea criteriilor elementul central să îl constituie evaluarea comportamentului legat de post și nu descrierile globale care dau naștere subiectivismului și discriminării.

Din parcurgerea acestor elemente care pot asigura implementarea procedurii de elaborare și aplicare a obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare a gradului de îndeplinire a obiectivelor putem concluziona că, în esență, ceea ce poate fi la limită măsurat, evaluat sunt standardele de performanță pentru fiecare post și nu obiectivele de performanță. 11

În alți termeni, metodele de evaluare, indiferent de forma în care se realizează și de conținutul lor, au ca finalitate verificarea angajatului din perspectiva conformității conduitei sale cu standardul de referință pentru realizarea atribuțiilor sale de serviciu.

Ceea ce se evaluează în concret este gradul de conformitate la cerințele cantitative și calitative ale atribuțiilor postului și nu direct un rezultat determinat al activității angajatului.

Dar, așa cum subliniam mai sus, evaluarea nu trebuie să conducă la aprecierea salariatului în raport cu rezultatele globale ale întreprinderii și, pe cale de consecință, acesta să participe la împărțirea riscurilor activității angajatorului.

12 c) În fine, textul de lege nou introdus în Codul muncii pune în discuție corelarea sa cu art. 17 din Cod sub mai mult aspecte.

În primul rând, este de observat că obiectivele de performanță ale salariatului nu figurează în conținutul obligației de informare ce incumbă angajatorului conform art. 17 C.muncii.

Cu alte cuvinte, în mod bizar și evident greșit angajatorul nu este obligat când face oferta de angajare pe care o formalizează în conținutul său prin îndeplinirea obligației de informare să anunțe pe viitorul angajat asupra obiectivelor de performanță.

Este evident nonsensul reglementării, întrucât deși viitorul angajat ia cunoștință de criteriile de evaluare, nu cunoaște la ce tip și nivel de performanță se aplică.

Lăsând la o parte ipoteza posibilă a erorii legiuitorului, ne punem întrebarea firească cum poate fi îndreptată această situație de crasă ilegalitate.

Un prim răspuns ar consta în aplicarea prevederilor art. 19 C.muncii care reglementează dreptul angajatului de a cere despăgubiri pe cale judiciară pentru nerespectarea de către angajator a obligației de informare.

13 Pe de altă parte, așa cum am arătat, stabilirea obiectivelor de performanță fără un acord explicit și concret în privința conținutului acestora este ilegală și deschide dreptul angajatului la o acțiune în justiție generând un conflict individual de muncă (conflict de drepturi) în legătură cu încheierea contractului de muncă.

Desigur, ne putem imagina în practică și ipoteza în care angajatul este de acord cu stabilirea unui obiectiv de performanță individuală pe care însă îl consideră din punct de vedere concret imposibil de realizat.

În acest caz, angajatul poate sesiza instanța judecătorească competentă pentru a solicita anularea clauzei de obiectiv și înlocuirea sa cu o alta asupra căreia părțile își dau acordul.

În al doilea rând, s-a pus întrebarea cu privire la termenul în care 14
ulterior intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011, este informat angajatul cu privire la instituirea obiectivului de performanță.

În concret, chestiunea în discuție privește aplicarea sau nu a termenului de 20 de zile lucrătoare prevăzut de art. 17 alin. (5) în cazul modificărilor aduse prin lege elementelor la care se referă art. 17 alin. (3) din Cod.

Conform interpretării literale este clar că termenul de 20 de zile lucrătoare nu se aplică angajaților aflați în executarea contractului de muncă, la data modificării Codului muncii.

Pentru această categorie de angajați fixarea valabilă, din punct de vedere juridic, a clauzei de obiectiv poate avea loc doar din momentul încheierii actului adițional la contractul de muncă.

Ca atare, până când părțile nu cad de acord asupra introducerii obiectivului de performanță sub forma unei clauze contractuale, evaluarea angajatului prin prisma îndeplinirii obiectivului de performanță individuală este nelegală și, pe cale de consecință, și orice măsură luată de angajator inclusiv concedierea pe acest motiv.

În raport cu cele mai sus arătate, suntem de părerea că, față de 15
redactarea actuală a conținutului art. 17 din Cod, problema aplicării textului de lege analizat este inactuală, întrucât legiuitorul nu a introdus în cuprinsul art. 17 cerința obiectivului de performanță. *De lege ferenda,* apreciem că este urgentă completarea art. 17 C.muncii prin adăugarea obiectivului de performanță în cuprinsul obligației de informare și având conținutul la care ne-am referit.

Art. 44. [Durata delegării și drepturile băneşti]

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație

de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Notă: Alin. (1) al art. 44 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea adusă art. 44 privește următoarele aspecte:

– stabilirea unui referențial temporal de 12 luni în raport cu care se poate dispune delegarea;

– eliminarea limitei de prelungire a delegării;

– nesancționarea refuzului salariatului de a da curs prelungirii delegării.

2 Formula legislativă promovată în privința **limitării duratei delegării** la cel mult 60 de zile înăuntrul a 12 luni este, în principiu, corectă, întrucât o limită de timp stabilită imperativ de lege înlătură, cel puțin teoretic, abuzul angajatorului prin trimiterea în delegație pe perioade mai mari de timp.

3 În realitate, însă, teza avansată în prima parte a alin. (1) al art. 44 este pe fond și, în concret, infirmată și parțial golită de conținut de prevederea legală după care **prelungirea delegării** poate avea loc pe oricâte perioade de 60 de zile dacă există **acordul angajatului**.

Așadar, în practică, putem întâlni situații în care în intervalul de 12 luni angajatul, ca urmare a prelungirii delegării, se poate afla în toată perioada de 12 luni în alt loc de muncă decât cel obișnuit.

O asemenea împrejurare deturnează radical natura juridică a delegării caracterizată de o temporalitate redusă, prin definiție.

Faptul că prelungirea delegării are la bază acordul salariatului nu reprezintă o garanție juridică suficientă pentru protejarea intereselor acestuia, cunoscând faptul că în lipsa unor prevederi legale imperative poziția de inegalitate economică între părțile contractului de muncă poate genera o anumită „inhibiție" voliționala a salariatului care pentru păstrarea locului de muncă poate fi de acord cu „perpetuarea" delegării.

4 Soluția la care a recurs legiuitorul din anul 2011 în materia duratei delegării ilustrează, o dată în plus, tendința diminuării garanțiilor juridice în favoarea salariaților al căror drept la stabilitate în muncă este

lăsat exclusiv pe seama negocierii individuale între părțile contractului de muncă.

Această viziune, evident partizană în direcția favorizării angajatorului, se subsumează tezei dereglementării raporturilor juridice de muncă și transformării lor în raporturi de drept civil, prin exacerbarea periculoasă a rolului contractului individual de muncă ca instrument unic de reglementare a drepturilor salariaților.

Precizarea faptului că refuzul salariatului de a prelungi delegarea nu constituie o abatere disciplinară sancționabilă conform legii este superfluă și „*trădează*" inconsistența conceptuală a legiuitorului în redactarea textului.

Este fără dubiu pentru oricine că refuzul încheierii unui act juridic – în cazul analizat, actul de prelungire a delegării – nu poate fi în niciun sistem și normă de drept un fapt ilicit sancționabil unilateral de către o parte contractantă.

Art. 49.
[Modalitățile și efectele suspendării]

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare

de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.
(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Notă: Alin. (5) și (6) ale art. 49 au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin modificarea adusă Codului muncii, art. 49 a fost completat cu 2 alineate care, în esență, vizează următoarele aspecte:

– posibilitatea încetării de drept a contractelor de muncă suspendate;

– suspendarea contractelor de muncă determină și suspendarea termenelor privind încheierea, modificarea, executarea și încetarea contractelor de muncă.

2 În legătură cu primul aspect, apreciem ca necesară și binevenită intervenția legiuitorului, întrucât suspendarea contractului de muncă reprezintă, prin ipoteză, un incident produs pe parcursul executării contractului de muncă. Or, dacă acest contract **încetează de drept** și, prin definiție, nu se mai pune problema continuării sale, este de la sine înțeles că nu mai subzistă nicio rațiune ca suspendarea să mai aibă loc.

Pe fond, alin. (4) consacră în mod expres principiul tradus prin adagiul *accesorium sequitur principalae.*

3 Cât privește cel de al doilea alineat nou introdus în cuprinsul art. 49 din Cod, se impun următoarele observații.

Astfel, formularea textului este parțial deficitară, întrucât așa cum am subliniat mai sus, suspendarea contractului de muncă vizează efectele juridice ale unui contract de muncă aflat în executare. Or, din această perspectivă, referința la termenele de încheiere a contractului de muncă este evident greșită.

O problemă practică interesantă se poate pune în legătură cu 4
îndeplinirea obligației de informare pe parcursul executării contractului de muncă ca urmare a modificării acestuia.

Conform art. 17 alin. (5) C.muncii orice modificare vizând unul dintre elementele ce alcătuiesc obiectul obligației de informare potrivit art. 17 alin. (3) impune încheierea unui act adițional la contractul de muncă într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la apariția modificării, desigur cu excepția acelor modificări reglementate prin lege.

Se pune întrebarea firească dacă un contract de muncă suspendat poate şi trebuie completat, în termenul de 20 de zile lucrătoare, printr-un act adițional.

Din punctul nostru de vedere, în principiu pe perioada suspendării contractului de muncă se suspendă şi aplicarea termenului de 20 de zile pentru încheierea actului adițional.

Totuşi, apreciem că în anumite cazuri de suspendare termenele în 5
legătură cu executarea sau modificarea contractului de muncă se aplică chiar dacă operează suspendarea contractului de muncă.

Ne referim la unele cazuri de suspendare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului, cum ar fi cele reglementate de art. 52 alin. (1) lit. c) şi d) C.muncii, întrucât în aceste situații angajatul fie prestează temporar activitatea la alt angajator (detaşarea), fie şi-a întrerupt sau redus temporar activitatea, dar rămâne în ambele ipoteze la dispoziția angajatorului.

Practic, în cele două ipoteze normative administrarea contractului de muncă rămâne în atribuțiile angajatorului, iar suspendarea contractului de muncă (cel puțin în cazul încetării sau reducerii de activitate) este mai degrabă rezultatul unei situații de fapt şi nu o stare de incertitudine juridică privind situația lucrătorului după încetarea cauzei de suspendare.

Faptul că lucrătorul rămâne la dispoziția angajatorului şi pe perioada suspendării ne determină să considerăm că în această ipoteză suspendarea termenului de 20 de zile lucrătoare nu se aplică, iar încheierea actului adițional trebuie să aibă loc independent de faptul suspendării contractului de muncă.

Art. 50.
[Suspendarea de drept]

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
f) forță majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogată lit. d) a art. 50, care avea următorul conținut: „*d) efectuarea stagiului militar obligatoriu;*" și a fost introdusă lit. i).

Comentariu

1 Urmare a modificării acestui articol din Cod a fost abrogată dispoziția legală cuprinsă în fostul art. 50 lit. d) privind suspendarea de drept a contractului de muncă în ipoteza efectuării **serviciului (stagiului) militar obligatoriu**, pe de o parte, iar, pe de altă parte, a fost instituit un nou caz de suspendare de drept în situația retragerii avizelor, autorizațiilor și atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

2 În legătură cu abrogarea art. 50 lit. d) în redactarea anterioară modificării Codului muncii învederăm următoarele:

Astfel, așa cum am precizat (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I,

p. 263-264), conform Legii nr. 395/2005, începând cu 1 ianuarie 2007, efectuarea serviciului militar obligatoriu în calitate de militar în termen şi de militar cu termen redus s-a suspendat.

Cu toate acestea, legea prevede că cetăţenii români bărbaţi la împlinirea vârstei de 18 ani sunt obligaţi să se prezinte la Centrele militare în vederea luării în evidenţă pentru selecţionarea şi stabilirea aptitudinilor şi a opţiunilor privind modul de îndeplinire a îndatoririlor militare pentru situaţii de stare de război, de stare de mobilizare sau de asediu.

În alţi termeni, legiuitorul tratând cu superficialitate materia serviciului militar obligatoriu a lăsat „fără acoperire" juridică din punctul de vedere al efectelor asupra contractului individual de muncă pe toţi cei care având calitatea juridică de angajat sunt recrutaţi pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu în cazul declanşării stării de mobilizare, război sau de asediu.

În fapt, avem de a face cu un „vid" legislativ generat de abrogarea totală şi eronată în opinia noastră a acestui caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă.

De altfel, şi în doctrină acest caz de suspendare a fost considerat aplicabil şi după 1 ianuarie 2007, ţinându-se cont de distincţia pe care legea specială o promovează între serviciul militar obligatoriu pe timp de pace şi serviciul militar obligatoriu pe timp de război, starea de mobilizare sau de asediu.

În raport cu cele arătate, suntem de părere că se impune, de urgenţă, reintroducerea acestui caz de suspendare de drept a contractului de muncă cu următorul conţinut: „efectuarea serviciului militar obligatoriu în cazul declanşării stării de mobilizare, de război sau de asediu".

Cel de al doilea aspect de vizat de modificarea art. 50 din Cod pune 3
în discuţie efectele juridice generate de neîndeplinirea unei condiţii obligatorii şi prealabile încheierii valabile a contractului de muncă. În concret, este vorba de acele **avize, autorizaţii sau atestări** pe care exercitarea unei profesii le impune conform legii.

În redactarea iniţială a Codului muncii acest motiv figura exclusiv în categoria cazurilor de încetare de drept a contractului de muncă.

Formula legislativă promovată are drept scop să acopere o anumită situaţie frecventă în practică şi anume expirarea duratei pentru care s-a acordat autorizaţia, avizul sau atestatul corelată cu lipsa unei manifes-

tări de voință explicită a organului competent de a prelungi acordarea acestora sau de a le retrage.

Cu alte cuvinte, legiuitorul introduce un text cu evident caracter protectiv pentru angajat în sensul că nu încetează de drept contractul de muncă la expirarea duratei de valabilitate a respectivelor acte, ci doar dacă acestea nu se reînnoiesc în termen de 6 luni după încetarea valabilității lor.

În fundamentarea acestei soluții s-a avut probabil în vedere contracararea unei anumite „inerții" birocratice sau chiar a unui abuz al administrației constând în prelungirea fără termen a unei situații echivoce prin neacordarea autorizației ori revocarea acesteia.

Dacă în ordine practică opțiunea legiuitorului pentru această formulă legislativă este perfect fundamentată, în ordine teoretică ea poate suscita controverse cât privește privarea angajatului de exercițiul anumitor drepturi ca urmare a întârzierii în emiterea respectivelor documente.

Ne referim la faptul că angajatul a întreprins demersurile legale și instituționale necesare reînnoirii autorizației etc., iar organul administrativ competent nu a rezolvat, în termenul legal, cererea sa. Or, într-o asemenea ipoteză, suspendarea de drept a contractului de muncă poate fi considerată o soluționare oarecum rigidă și categoric nefavorabilă angajatului.

Din această perspectivă, apreciem necesară reformularea textului de lege examinat în sensul că în cazul avizelor cu valabilitate limitată în timp contractul de muncă nu se suspendă dacă formalitățile în vederea obținerii acestora au fost îndeplinite înainte de expirarea perioadei de valabilitate, iar organul administrativ nu a soluționat cererea în termen legal.

Art. 52. [Suspendarea din inițiativa angajatorului]

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogată lit. b) de la alin. (1) al art. 52, care avea următorul conținut: „*b) ca sancțiune disciplinară;*". Lit. c) este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011, iar lit. e) a fost introdusă prin aceeași lege. Alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, iar alin. (3) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În esență, modificările și completările aduse art. 52 privesc următoarele aspecte: 1

– posibilitatea suspendării contractului de muncă nu doar în ipoteza întreruperii activității, dar și a reducerii acesteia;

– suspendarea de către autoritățile administrative a avizelor, autorizațiilor sau atestatelor necesare exercitării profesiei;

– aplicarea normelor răspunderii civile contractuale în cazul despăgubirii salariatului suspendat din funcție și a cărui nevinovăție penală sau disciplinară a fost stabilită conform legii;

– reducerea programului de lucru și a salariului în cazul reducerii temporare de activitate.

2 În legătură cu **suspendarea contractului** de muncă în caz de **reducere temporară de activitate**, apreciem că soluția promovată extinde, discutabil, efectele suspendării și asupra unor situații în care activitatea, deși redusă ca volum, nu încetează.

Practic, pentru aplicarea rațională a textului trebuie avut în vedere că, spre deosebire de ipoteza vizând întreruperea activității care, în principiu, este opozabilă tuturor salariaților, în cazul reducerii de activitate, suspendarea contractului de muncă este opozabilă doar față de anumiți salariați considerați *ut singuli*.

Așadar, în concret, angajatorul va fi obligat să întocmească lista acelor salariați a căror activitate va fi redusă pe o perioadă determinată de timp cu consecința suspendării contractului lor de muncă fără a putea lua această măsură și față de restul angajaților care nu se află în această situație.

Acest aspect are o însemnată dimensiune practică în eventualitatea apariției unui conflict de muncă dedus judecății.

În ce ne privește, considerăm că judecătorul este abilitat să cenzureze o eventuală suspendare a tuturor contractelor de muncă prin evaluarea dimensiunii reducerii de activitate și a modului în care respectiva reducere a afectat sau nu activitatea tuturor angajaților ținând cont de volumul produselor sau a serviciilor realizate ori prestate în perioada de referință.

3 Cel de al doilea aspect nou introdus în cuprinsul textului delege analizat – **suspendarea autorizațiilor** etc. de către organele administrative – pune în discuție 2 chestiuni.

Prima se referă la faptul că pentru operaționalizarea acestui text de lege este necesar ca organul emitent al autorizației să aibă în competența sa legală prerogativa de a suspenda aplicarea autorizației etc.

O a doua chestiune ridică întrebarea dacă şi în ce măsură într-o asemenea ipoteză angajatorul are o marjă de „manevră" pentru a decide asupra suspendării.

Din punctul nostru de vedere, ipoteza reglementată de art. 52 alin. (1) lit. e) este greşit plasată în categoria cazurilor de suspendare a contractului de muncă la iniţiativa angajatorului, întrucât, prin definiţie, suspendarea autorizaţiei etc. nu permite continuarea contractului de muncă în mod legal.

Dacă s-ar accepta această conduită angajatorului cum este prescrisă de articolul de Cod s-ar *„vida"* de efecte juridice actul autorizaţiei etc.

Pentru acest motiv, considerăm că într-o viitoare reglementare este obligatorie inserarea acestui caz de suspendare a contractului de muncă în cadrul motivelor de suspendare de drept reglementate de art. 50 C.muncii.

Cât priveşte problematica **despăgubirii** angajatului suspendat a 4
cărui nevinovăţie a fost constatată potrivit legii textul alin. (2) nu este pus de acord cu prevederile art. 253 alin. (1) C.muncii, întrucât deşi face trimitere în privinţa mecanismului de despăgubiri la regimul juridic al răspunderii civile contractuale, circumscrie întinderea prejudiciului de reparat la salariu şi la celelalte drepturi de care a fost lipsit acesta pe perioada suspendării.

Se poate, astfel, observa o flagrantă contradicţie între formularea art. 52 alin. (1) şi art. 253 alin. (1) care instituie răspunderea patrimonială şi pentru daune morale.

În raport cu împrejurarea că art. 253 alin. (1) reprezintă dreptul comun în privinţa răspunderii patrimoniale a angajatorului faţă de angajat, iar art. 52 alin. (2) o ipoteză cu caracter special, am putea fi tentaţi, la o primă vedere, să socotim că despăgubirea cuvenită angajatului se realizează în baza prevederilor art. 52 alin. (2), respectiv în limitele salariului şi a altor drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării.

În opinia noastră, deşi apreciem că o asemenea soluţie se încadrează în tiparele principiale ale interpretării juridice *specialia generalibus derogant*, soluţia corectă este aceea conform căreia salariatul suspendat şi a cărui nevinovăţie s-a constatat în cadrul procesului judiciar va putea solicita o despăgubire care să includă şi daunele morale.

Contradictorialitatea celor 2 texte din Codul muncii nu este, în opinia noastră, materializarea unei opţiuni de legiferare fundamentată

principial ci, regretabil, rezultatul necoroborării art. 52 alin. (2) cu art. 253 alin. (1).

În fond, legiuitorul a ignorat faptul că din anul 2007 (Legea nr. 237/2007) răspunderea patrimonială a angajatorului s-a extins şi cu privire la reparaţia prejudiciului moral şi a omis să efectueze modificările necesare şi în cuprinsul art. 52 alin. (2) din Cod.

De altfel, şi în doctrina recentă s-a avansat un punct de vedere identic cu al nostru.

5 În fine, un ultim aspect vizând art. 52 modificat se referă la posibilitatea angajatorului de a **reduce programul de lucru** de la 5 zile la 4 zile pe săptămână în cazul reducerii de activitate determinată de motive economice, tehnologice, structural pe o perioadă mai mare de 30 de zile lucrătoare şi pe baza consultării prealabile a sindicatului reprezentativ din unitate sau a reprezentanţilor salariaţilor.

Textul de lege menţionat mai sus impune câteva observaţii, după cum urmează.

6 În primul rând, din punctul de vedere al sistematizării materiei, apreciem drept fundamental greşită plasarea acestei ipoteze normative în categoria cazurilor de suspendare a contractului de muncă din iniţiativa angajatorului.

„Paradigma" conţinutului art. 52 alin. (3) se încadrează perfect în rândul cazurilor de modificare temporară a contractului de muncă, întrucât vizează durata timpului de lucru şi salariul angajatului ca elemente ale contractului modificat temporar.

Aşadar, în cazul analizat nu se poate considera suspendat contractul de muncă, întrucât prin dispoziţie legală expresă părţile continuă raportul de muncă chiar dacă în circumstanţe în parte diferite (durata muncii şi cuantumul salariului reduse).

De lege ferenda, susţinem transferarea acestui text de lege în capitolul III din Codul muncii „Modificarea contractului individual de muncă" prin modificarea art. 48.

7 În al doilea rând, cât priveşte conţinutul propriu-zis al textului de lege, precizăm că incidenţa şi efectivitatea sa presupun întrunirea cumulativă a următoarelor cerinţe:

– reducerea temporară de activitate determinată de motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe o perioadă mai mare de 30 de zile lucrătoare;

– durata reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile şi reducerea corespunzătoare a salariului sunt condiţionate de remedierea situaţiilor care au generat reducerea de activitate;

– consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ şi/sau a reprezentanţilor salariaţilor.

În acest cadru problematic, apreciem că este inadmisibil legal ca 8
decizia angajatorului să fie luată pe o perioadă nedeterminată de timp. Într-o asemenea situaţie am avea de a face cu o modificare definitivă a contractului individual de muncă al salariaţilor vizaţi de decizia angajatorului, fapt ce ar impune, potrivit legii, consimţământul concret exprimat şi special în conţinut al angajatului.

Pentru acest considerent, suntem de părere că dacă în practică nu se motivează explicit şi nu se probează pertinent şi concludent motivele legale care pot determina pe angajator să ia o atare măsură şi, totodată, nu se fixează în mod explicit durata aplicării măsurii, angajaţii vizaţi pot să o conteste în justiţie.

De asemenea, luarea acestor măsuri fără consultarea sindicatului reprezentativ şi/sau a reprezentanţilor salariaţilor poate genera un conflict colectiv de muncă de competenţa instanţelor judecătoreşti.

Art. 53. [Drepturile şi obligaţiile salariaţilor în cazul întreruperii temporare a activităţii angajatorului]

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Notă: Art. 53 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În formularea actuală a textului de lege a fost completată ipoteza normativă existentă în forma inițială – întreruperea de activitate – cu o variantă nouă, **reducerea temporară de activitate.**

Soluția avansată este coerentă cu abordarea nouă a legiuitorului care califică reducerile temporare de activitate drept posibile cauze legale de suspendare a contractului de muncă. Comentariul nostru privind această chestiune l-am dezvoltat în legătură cu art. 52.

2 Cât privește cuantumul indemnizației cuvenite angajatului în ipoteza întreruperii sau reducerii temporare de activitate, acesta este neschimbat – 75% din salariul cuvenit în funcția ocupată – (pentru detalii, a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, p. 287).

Art. 56. [Încetarea de drept a contractului individual de muncă]

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

BCU IAȘI UNIVERSITY LIBRARY

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Notă: Lit. a), b) și c) de la alin. (1) al art. 56 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011. Partea introductivă a alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 49/2010. Alin. (2) a fost introdus prin Legea nr. 49/2010.

Comentariu

În esență, modificările aduse acestui text de lege reflectă o anumită „instabilitate" a legiuitorului în decursul aplicării noului Cod al muncii din anul 2003. 1

Afirmația noastră se întemeiază pe faptul că ipotezele de reglementare ce fac obiectul modificării au mai fost în vigoare în trecut, fiind ulterior abrogate.

2 În mod specific ne referim, de pildă, la decesul angajatorului persoană fizică care a figurat în redactarea inițială a Codului muncii drept o cauză de încetare de drept a contractului de muncă.

Dacă în trecut ca și în prezent această soluție poate fi susținută din punct de vedere juridic pe baza caracterului personal al contractului de muncă în cazul decesului unuia dintre partenerii contractuali, credem că există suficient de puternice argumente juridice și pentru soluția promovată, în trecut, de O.U.G. nr. 55/2006 care elimina decesul persoanei fizice angajator din rândul cauzelor de încetare a contractului de muncă.

În acea vreme, am susținut că opțiunea legiuitorului avea menirea de a asigura o protecție juridică sporită angajaților, întrucât genera opozabilitatea efectelor contractului de muncă aflat în executare și asupra succesorilor legali ori testamentari ai angajatorului decedat – de altfel, această soluție consacra în dreptul muncii regulile de drept civil din materia contractului de locațiune, unde moartea locatorului nu determina automat stingerea raportului juridic.

Desigur că argumentele pentru una sau alta din tezele în prezență sunt la fel de raționale și plauzibile juridic.

Ceea ce însă afectează în practica aplicării legii este această „oscilație" în abordarea subiectului care, în opinia noastră, ilustrează slăbiciunea temeiurilor politico-sociale pe care se eșafodează opțiunea legiuitorului de la un moment la altul, precum și slaba predictibilitate a actului de legiferare cu impact negativ asupra stabilității legislației în materie.

3 Din aceeași categorie problematică face parte și introducerea instituției juridice a **dizolvării** în rândul cauzelor de **încetare de drept a contractului** de muncă, cu toate că după adoptarea Codului muncii dizolvarea fusese înlăturată din rândul motivelor de încetare de drept a contractului de muncă pentru considerente pe larg expuse în literatura de specialitate (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, p. 299-300).

Acest *corsi e ricorsi* un „du-te vino" legislativ este, cum accentuam mai sus, o metodă extrem de periculoasă de legiferare, de natură a afecta

profund „matricea comportamentală a partenerilor sociali în încheierea relației de muncă", pe de o parte, iar, pe de altă parte, generează un sentiment de neîncredere în instituțiile juridice aplicabile raporturilor de muncă.

În finalul comentariului nostru ne vom opri la o modificare cu un impact social și economic deosebit și anume încetarea de drept a contractului de muncă în cazul pensionării. 4

Și „traseul legislativ" al acestui text de lege a cunoscut, în trecut, mai multe modificări, iar forma legislativă în vigoare cât privește pensionarea pentru limită de vârstă ca motiv de încetare de drept a contractului de muncă este greșită conceptual și generează efecte prejudiciabile pentru salariatul pensionabil.

Ne referim, cu precădere, la faptul că legiuitorul califică drept motiv de **încetare de drept** a contractului de muncă ipoteza în care angajatul îndeplinește **cumulativ condiția de vârstă standard de pensionare** și **condiția de stagiu complet de cotizare**. 5

Aplicarea *tale quale* a textului de lege în această redactare pune în practică probleme deosebite.

Avem în vedere faptul că potrivit art. 103 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, pensia se acordă la cererea persoanei îndreptățite, iar cererea de pensionare împreună cu actele prin care se dovedește îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege se depune începând cu data îndeplinirii acestor condiții.

Din examinarea prevederilor sus-citate, rezultă, în mod evident, că legiuitorul a conceput dreptul la pensie în sensul propriu al noțiunii de drept subiectiv, respectiv ca prerogativă a titularului său (persoana având calitatea de pensionabil) de a-l valorifica când dorește după îndeplinirea condițiilor legale de pensionare.

Or, această concepție este brutal contrazisă de modul în care legiuitorul „amenajează" cadrul juridic al încetării contractului de muncă pentru angajatul care îndeplinește condițiile legale de pensionare.

În alți termeni, deși angajatul (pensionabil) nu este obligat să valorifice dreptul la pensie, odată ce îndeplinește condițiile de pensionare el încetează raportul de muncă *ope legis*.

Așadar, pentru a nu fi expus riscurilor lipsirii de orice venit – salariu sau pensie – dreptul de înscriere la pensie se transformă în fapt într-o obligație.

6 Pe de altă parte, şi dincolo de această incongruenţă conceptuală în reglementarea celor 2 materii – încetarea contractului de muncă şi dreptul la pensie – se pot decela şi o serie de inconveniente practice pe care soluţia avansată în Codul muncii le generează.

Astfel, potrivit art. 104 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 263/2010, pensia se acordă de la data înregistrării cererii dacă cererea a fost depusă în cel mult 30 de zile de la data îndeplinirii cerinţelor legale de pensionare.

Coroborând textele incidente materiei stabilirii şi plăţii pensiei rezultă următoarele:

– cererea de pensionare se poate depune după îndeplinirea cerinţelor legale (vârstă standard, stagiu complet de cotizare);

– pensia se poate plăti de la data îndeplinirii cerinţelor de pensionare sub condiţia ca cererea să fie înregistrată în limita termenului de 30 de zile calculat de la data îndeplinirii condiţiilor;

– pensia se plăteşte de la data înregistrării cererii, dacă aceasta (cererea) a fost depusă după expirarea termenului de 30 de zile.

În consecinţă, presupunând că angajatul pensionabil depune cererea de pensionare la data îndeplinirii condiţiilor de pensionare el va primi pensia, inclusiv pe trecut, după o perioadă de cel puţin 45 de zile de la data înregistrării cererii [art. 106 alin. (1) din Legea nr. 263/2010].

Cu alte cuvinte, pentru o perioadă de minim o lună şi jumătate persoana în cauză nu va beneficia nici de salariu, întrucât i-a încetat de drept contractul de muncă, şi nici de pensie întrucât decizia de pensionare nu a fost emisă.

O asemenea situaţie de fapt excede „deficitul juridic" al soluţiei legislative în ordine teoretică, dar mult mai mult pune o problemă serioasă de protejare a veniturilor persoanelor şi, în general, ridică semne de întrebare în legătură cu fundamentele politicilor sociale din România.

7 În lumina celor mai sus arătate, considerăm că, de urgenţă, trebuie modificat art. 56 lit. d) C.muncii în sensul revenirii la formularea legislativă anterioară, respectiv încetarea de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensionare.

Dacă o asemenea soluţie raţională şi în acord cu practica legislativă internaţională nu este adoptată se poate, eventual, apela la formula din trecut promovată de Legea nr. 3/1977 în perioada regimului comunist în sensul depunerii actelor de pensionare cu 90 de zile anterior îndeplinirii cerinţelor legale de pensionare la Casele de pensii.

În ce ne privește, socotim inacceptabilă o atare soluție.

Desigur că formula legislativă pe care o susținem poate fi ameliorată prin modificarea legislației pensiilor în sensul stabilirii în sarcina angajatorului a obligației de a preda documentele necesare emiterii deciziei de pensionare angajatului într-un termen rezonabil anterior îndeplinirii de către acesta a condițiilor de pensionare.

Art. 60. [Interdicții cu caracter temporar]

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Notă: Lit. b) de la alin. (1) al art. 60 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011. Prin Legea nr. 40/2011 a fost

abrogată lit. g) de la alin. (1), care avea următorul conținut: „*g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;*". Alin. (2) al art. 60 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificările aduse art. 60 din Cod pot fi clasificate în două categorii:

– modificări de formă (formulare);

– modificări de fond.

2 În rândul modificărilor de formulare (formă) includem prevederile art. 60 alin. (1) lit. b) în conținutul cărora a fost înlocuită sintagma „în timpul concediului de carantină" cu cea de „suspendarea activității ca urmare a instituirii carantinei".

În opinia noastră, formularea promovată de textul de lege în vigoare este deficitară juridic întrucât **carantina** ca situație de fapt dar și de drept se materializează în planul drepturilor angajaților printr-o indemnizație și un concediu pentru carantină.

În realitate, nu carantina reprezintă temeiul juridic al interdicției concedierii salariaților, ci exercițiul drepturilor recunoscute acestora – concediu și indemnizație pentru carantină – generate de o situație de fapt, carantina.

Dacă ar fi să extindem formularea actuală a art. 60 alin. (1) lit. b) și la alte cazuri reglementate de acest text din Cod ar însemna, de pildă, să redactăm astfel: „Concedierea salariaților nu poate fi dispusă, pe durata suspendării contractului de muncă, ca urmare a maternității" ceea ce desigur ar fi rizibil.

În fapt, legiuitorul a instituit această interdicție relativă de concediere având în vedere exercițiul unor drepturi recunoscute de lege angajaților și nu a unor situații de fapt (carantină, maternitate etc.) care au stat la baza recunoașterii drepturilor respective.

3 În cadrul modificărilor de fond, avem în vedere abrogarea art. 60 alin. (1) lit. g) privind serviciul militar obligatoriu, problematică în legătură cu care am dezvoltat punctul nostru de vedere în comentariul de la art. 50 C.muncii.

4 În fine, atrage atenția modificarea art. 60 alin. (2) în cuprinsul căruia se include și **dizolvarea** ca situație juridică de excceptare de la prevederile alin. (1) ale art. 60.

Completarea textului art. 60 alin. (2) din Cod este inutilă, chiar eronată.

Astfel, după cum am amintit mai sus, dizolvarea a fost reintrodusă drept un motiv de încetare de drept a contractului de muncă, or art. 60 C.muncii se aplică doar în ipotezele ce vizează concedierea salariaților – încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului.

Probabil că „amnezia" legiuitorului a fost completă omițând faptul că aria de aplicare a art. 60 nu include cazurile de încetare de drept a contractului de muncă.

De asemenea, trebuie remarcat că însuşi legiuitorul modificând şi completând art. 49 din Cod, a precizat *in terminis* că de fiecare dată când în timpul suspendării contractului de muncă intervine o cauză de încetare de drept a contractului, aceasta din urmă prevalează. 5

Or, dizolvarea fiind o cauză de încetare de drept a contractului de muncă, ea se aplică dincolo de prevederile art. 60.

Ca atare, pentru o legiferare de acurateţe opinăm *de lege ferenda* eliminarea dizolvării din cuprinsul art. 60 alin. (2) C.muncii.

Art. 61.
[Cazurile de concediere pentru motive care ţin de persoana salariatului]

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Notă: Prin Legea nr. 49/2010 a fost abrogată lit. e) a art. 61, care avea următorul conținut: „*e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiu de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.*"

Comentariu

1 Textul de lege a fost reprodus în forma rezultată după adoptarea Legii nr. 49/2010, eliminându-se prevederea care permitea concedierea angajaților care îndeplineau condițiile de pensionare, dar nu solicitau înscrierea la pensie.

2 Această soluție – avem în vedere **concedierea pensionabililor** – este coerentă cu teza promovată de legiuitor și prin Legea nr. 49/2010 și reluată, în bună parte, de Legea nr. 40/2011, respectiv, în privința încetării de drept a contractului de muncă în cazul îndeplinirii condițiilor standard de pensionare (vârstă standard, stagiu complet de pensionare).

Într-adevăr, odată ce cerințele legale de pensionare sunt îndeplinite și au drept efect juridic încetarea de drept a contractului de muncă al titularului său, ipoteza reglementată de fostul art. 61 lit. e) din Cod nu mai are obiect.

Precizăm, în acest context, că vârsta nu poate constitui conform legislației europene un motiv valabil de concediere, afară de situația când legea stabilește imperativ o vârstă limită de pensionare.

În acest sens, este explicită practica Comitetului European de Drepturi Sociale în aplicarea art. 24 din Carta Socială Europeană (revizuită) privind dreptul lucrătorilor la protecție în caz de concediere.

Art. 63. [Cercetarea disciplinară prealabilă și evaluarea prealabilă]

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea

prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Notă: Alin. (2) al art. 63 este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Modificarea alin. (2) a textului de lege examinat vizează 2 aspecte: 1
a) reglementarea procedurii pe baza criteriilor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu excluderea din aria de cuprindere a acestora a contractului colectiv de muncă la nivel național, întrucât potrivit Legii nr. 62/2011 contractele colective nu se mai încheie la acest nivel.

b) caracterul prioritar al reglementării procedurii evaluării prin contractul colectiv față de cea realizată prin regulamentul intern.

Cât privește primul aspect, ne rezervăm un comentariu mai larg în cadrul analizării problematicii contractelor colective de muncă.

Referitor la cel de al doilea aspect, facem precizarea că în raport 2
cu interpretarea literală a textului în prezență, față de trecut stabilirea procedurii de evaluare se face mai întâi prin contractul colectiv de muncă. Doar dacă, fie partenerii sociali nu convin asupra acestei proceduri, fie nu se încheie un contract colectiv de muncă la nivel de sector, grupuri de unități, întreprindere, problematica conținutului procedurii de evaluare se formalizează prin regulamentul intern.

Așadar, utilizarea **regulamentului intern** în scopul stabilirii 3
procedurii de evaluare a salariaților are un **caracter subsidiar** în raport cu stabilirea procedurii de evaluare prin contractul colectiv de muncă.

Cu alte cuvinte, față de reglementarea anterioară când contractul colectiv de muncă îndeplinea funcția unei legislații primare, iar regulamentul intern al unei legislații secundare (de implementare) în prezent opțiunea este alternativă între cele 2 instrumente juridice, într-o ordine de prioritate legală.

Chiar dacă soluția promovată de legiuitor apare a fi mai pragmatică ea „ascunde" o tentativă periculoasă și prejudiciabilă de „șubrezire" a rolului normativ al contractului colectiv de muncă în structurarea conținutului obligațional al raportului juridic de muncă.

Art. 69.
[Obligațiile angajatorului care intenționează să efectueze concedieri colective – informarea și consultarea salariaților]

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru

BCU IAȘI / COLECȚIA DIGITALĂ

evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

Notă: Alin. (3) al art. 69 a fost introdus prin Legea nr. 40/2011. După republicarea Codului muncii, alin. (3) și (4) au devenit alin. (4) respectiv (5).

Comentariu

În forma actuală a textului de lege a fost introdus alin. (3) prin care se dă prioritate, între **criteriile de concediere** în cazul **disponibilizărilor colective**, celui vizând realizarea **obiectivelor de performanță**. 1

Din punctul nostru de vedere sunt de făcut 2 observații.

În primul rând, noul criteriu introdus prevalează în evaluarea situației salariaților cuprinși în concedierea colectivă asupra tuturor celorlalte criterii iar ordinea de concediere valorifică, cu prioritate, realizarea obiectivelor de performanță. 2

În al doilea rând, se pune firească întrebarea asupra implementării acestui criteriu dacă toți angajații cuprinși în concedierea colectivă au îndeplinit obiectivele de performanță conform criteriilor de evaluare stabilite. 3

Avem în vedere faptul că, în concepția legiuitorului, neîndeplinirea obiectivelor de performanță reprezintă un motiv de concediere pentru

necorespundere profesională, respectiv o cauză de licențiere care este legată de persoana angajatului.

Or, concedierea colectivă este, prin definiție legală, un motiv de concediere fără legătură cu persoana salariatului.

4 Așadar, fie toți salariații și-au îndeplinit obiectivele de performanță, caz în care criteriul obiectivelor de performanță este golit de sens – nu poate fi utilizat – fie unii dintre salariați nu l-au îndeplinit, situație în care concedierea lor are loc în baza art. 61 lit. d) C.muncii.

În opinia noastră, formularea actuală a legii este lipsită de logică juridică, iar în practica aplicării regulilor concedierii colective poate genera numeroase abuzuri din partea angajatorului prin recunoașterea necondiționată a dreptului său de a selecta personalul în cazul concedierii colective.

Art. 72.
[Comunicarea deciziei de a efectua concedieri colective]

(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Notă: Alin. (6) al art. 72 (art. 71[1] înainte de republicarea Codului muncii] este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Unica modificare adusă textului de lege examinat constă în stabilirea 1
la **3 zile** a termenului în care inspectoratul teritorial de muncă trebuie să anunțe pe angajator și pe reprezentanții salariaților cu privire la reducerea perioadei prevăzute de art. 72 alin. (1), precum și motivele pe care se întemeiază această decizie.

În ce privește natura juridică a termenului de 3 zile, considerăm, ținând seama de formularea legii, precum și de faptul că termenul de 3 zile este corelat cu cel de 30 de zile calendaristice, că ne aflăm în prezența unui termen calendaristic și nu substanțial (de decădere ori prescripție extinctivă) fiindu-i aplicabile pe deplin regulile dreptului comun.

BCU IAȘI - FILIALA UNIVERSITARĂ

Art. 74.
[Interdicția de a face noi angajări după concedierea colectivă. Dreptul salariaților concediați la reangajare]

(1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.
(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.
(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.
(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.
(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Notă: Art. 74 (art. 72 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În esență, modificările și completările promovate de Legea nr. 40/2011 vizează următoarele aspecte de principiu:

– reducerea termenului înlăuntrul căruia subzistă obligația angajatorului față de foștii angajați concediați colectiv de a-i reîncadra;

– excluderea de la regimul juridic al concedierilor colective a angajaților din instituțiile și autoritățile publice;

– neaplicarea prevederilor legale privind concedierea colectivă contractelor de muncă încheiate pe perioade determinate;

În legătură cu primul aspect evocat, învederăm următoarele:

Astfel, dacă în formula legislativă anterioară angajatorul nu putea **reînființa posturi** în termen de 9 luni din care concediase colectiv, iar dacă proceda contrar era obligat, cu prioritate, să reangajeze pe foștii salariați, conform actualei reglementări, obligația descrisă mai sus subzistă în sarcina angajatorului doar pentru o perioadă de 45 de zile. 2

Totodată, este redus la 5 zile calendaristice în loc de 10 zile intervalul de timp în care fostul angajat concediat colectiv trebuie să își exprime consimțământul pentru a fi reîncadrat.

Constatăm din lectura prevederilor legale menționate mai sus că sunt diminuate vizibil garanțiile juridice privind exercitarea și valorificarea **dreptului la reangajare al salariaților concediați colectiv.** 3

În primul rând, este extrem de „suspectă" reducerea termenului în care angajatorul poate face noi încadrări, de la 9 luni la 45 de zile.

Pe de altă parte, pare la fel de bizar că redresarea economică a angajatorului să fi avut loc atât de repede în doar 45 de zile de la data concedierii colective.

În ce ne privește, textul de lege în vigoare este extrem de discutabil atât din perspectiva legislației comparate (în dreptul muncii francez, dreptul la reangajare al foștilor salariați poate fi valorificat într-un termen de 1 an de la data concedierii colective) cât și din perspectiva implementării sale, ținând cont de potențialul de abuz patronal pe care-l poate genera.

Este suficient pentru angajator să aștepte trecerea termenului de 45 de zile pentru a nu mai fi ținut să reîncadreze pe foștii angajați.

Adăugând la această ipoteză legală și dubiul privind redresarea economică atât de rapidă a angajatorului în numai 45 de zile, putem aprecia că fundamentul concedierii colective se întemeiază pe o cauză juridică nereală și nesericoasă.

Pericolul pe care îl poate genera actuala reglementare constă în faptul că, practic, deși formal menționat, dreptul la reîncadrare cu prioritate a angajaților concediați colectiv este lipsit, în bună măsură, de conținut și permite angajatorului să utilizeze abuziv concedierea colectivă pentru a se dispensa pe această cale formal legală de unii salariați indezirabili.

Este în fond şi în acest caz o soluţie care se înscrie în matricea opţiunii legiuitorului din anul 2011 în sensul diminuării sau chiar eliminării acelor drepturi a căror valorificare garantează stabilitatea juridică a raporturilor de muncă.

4 Cât priveşte celelalte modificări, respectiv neaplicarea regulilor concedierii colective în privinţa angajaţilor din **instituţii şi autorităţi publice** şi a angajaţilor cu contracte de muncă pe durata **determinată**, acestea sunt în conformitate cu Directiva 98/59 a CEE (art. 2).

Totuşi, chiar dacă actuala reglementare transpune întocmai normativul european, este evident „regresul" legislativ înregistrat.

În alţi termeni, putem conchide că deşi reglementarea actuală este conformă dreptului UE, în raport cu doza de permisivitate a Directivei 98/59 a CEE, soluţia anterioară reprezenta un standard normativ superior pe care legiuitorul din anul 2011 l-a abandonat.

Aşadar, involuţia legislaţiei muncii din România, chiar dacă îşi găseşte „alibi" în conformitatea cu dreptul UE, este un fapt juridic evident şi extrem de criticabil.

În altă ordine de idei, trebuie accentuat faptul că motivarea Deciziei nr. 383/2011 a Curţii Constituţionale în sensul că eliminarea aplicării regimului concedierii colective nu constituie o discriminare în privinţa personalului bugetar, întrucât veniturile acestuia sunt fixate prin buget şi orice modificare a lor poate atrage un dezechilibru bugetar, nu reprezintă un argument juridic fundamentat nici în planul logicii juridice şi nici al principiului nediscriminării.

Această concluzie a noastră se întemeiază pe o interpretare teleologică a Directivei 98/56 în sensul că dispoziţiile sale privesc raporturile de muncă din cadrul entităţilor private, întrucât, de regulă, pentru angajaţii sectorului public există mecanisme de protecţie juridică în caz de concedieri colective acreditate prin statute profesionale.

Aceasta a fost raţiunea primordială pentru care directiva a exclus de principiu din câmpul său de aplicare personalul din sectorul public şi nu opţiunea lipsirii acestuia de garanţii juridice în cazul concedierii colective.

Faptul că legislaţia naţională poate, în mod suveran, să opteze fie pentru aplicarea unui regim juridic comun tuturor angajaţilor, fie pentru un regim juridic special în privinţa angajaţilor din sectorul bugetar este un fapt de notorietate în dreptul muncii european.

Chiar instanța constituțională prin decizia mai sus citată promovează într-o formulare relativ echivocă cele susținute de noi când se referă la „necesitatea adoptării unei reglementări (la nivel de lege) în domeniul concedierii colective a angajaților din sectorul public".

De lege lata constatăm că inexistența unei asemenea reglementări privind garanțiile juridice în cazul concedierii colective a personalului bugetar promovează o discriminare contrară spiritului și principiilor de drept ale ordinii juridice românești și europene. 5

În acest context ideatic, subliniem și faptul că potrivit art. 24 din Carta Socială Europeană (revizuită) în interpretarea autentică a Comitetului European de Drepturi Sociale „aplicarea diferită a legislației muncii în privința concedierii după cum angajatul este încadrat în sectorul privat sau public este nelegală și deci inadmisibilă.

De lege ferenda apreciem necesară revenirea la formula legislativă din trecut – regim juridic comun pentru angajații concediați colectiv indiferent de statutul juridic al angajatorului ori promovarea de urgență a unei legi care să reglementeze regimul juridic al concedierii colective pentru personalul bugetar.

Art. 75. [Dreptul la preaviz]

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).

Notă: Alin. (1) al art. 75 (art. 73 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea operată în legătură cu acest articol din Codul muncii vizează doar **mărirea duratei preavizului** de la 15 zile lucrătoare la cel puțin 20 de zile lucrătoare.

Având în vedere finalitatea instituirii preavizului și anume aceea de a pune la adăpost pe angajat de efectul negativ al întreruperii intempestive a raportului de muncă, considerăm că intervenția legiuitorului este binevenită și în acord cu caracterul protectiv al normelor dreptului muncii.

Art. 80.
[Sancționarea concedierilor netemeinice sau nelegale]

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești. o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Notă: Alin. (3) al art. 80 (art. 78 înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin formularea explicită a textului de lege nou introdus prin Legea nr. 40/2011 se pune capăt unei îndelungate dezbateri doctrinare cu privire la situația celui care nelegal concediat, deși obține anularea deciziei de concediere, nu solicită expres și **reintegrarea în muncă.**

Absența unei soluții legislative explicite care să indice temeiul legal al încetării contractului de muncă în această ipoteză a generat poziții diferite în doctrină și o jurisprudență eterogenă.

Se punea în practică întrebarea firească dacă pot fi utilizate mecanismele încetării de drept soluții respinse pe motivul caracterului exclusiv și imperativ al cazurilor de încetare a contractului de muncă – sau cele ale unei demisii implicite – soluție fragilă în raport cu formalitățile prescrise de lege pentru acest demers. 2

Așadar, intervenția legislativă în sensul clarificării unei asemenea situații era necesară, iar soluția la care s-a oprit legiuitorul este convingătoare și plauzibilă în ordinea logicii juridice.

Desigur că, în raport cu formularea textului, el va deveni incident doar în momentul când se va soluționa în recurs contestația privind decizia de concediere fie când hotărârea de anulare pronunțată în primă instanță nu a fost recurată iar termenul de recurs a expirat.

Art. 81.
[Demisia]

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.
(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Notă: Alin. (2) și (4) ale art. 81 (art. 79 înainte de republicarea Codului muncii) sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În concret, textele supuse modificării se referă la explicitarea obligației angajatorului de a înregistra demisia și la durata maximă a termenului de preaviz.

În opinia noastră, formularea *expressis verbis* ca o obligație a angajatorului în **înregistrarea demisiei** nu este, în realitate, decât o modalitate de întărire – cvasipleonastică – a unei îndatoriri legale care oricum incumba acestuia.

Împrejurarea că legiuitorul a formulat, ca atare, această îndatorire este de natură mai mult „didactică" dar neutră sub aspectul producerii de efecte juridice, întrucât acestea se produceau și pe baza prevederilor existente anterior modificării Codului muncii.

2 Cât privește alin. (4) al art. 81 prin care se stabilește **durata maximă a preavizului** la 20 de zile lucrătoare pentru personalul cu funcții de execuție și 45 de zile pentru salariații cu funcții de conducere, se poate remarca că mărirea duratei preavizului este o soluție care respectă principiul simetriei de formă, întrucât reproduce duratele preavizului în caz de concediere cu o anumită diferență constând în faptul că la concediere durata preavizului este stabilită la nivelul minim și un maxim ca în cazul demisiei.

Art. 82. [Forma și condițiile contractului individual de muncă pe durată determinată]

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Notă: Alin. (3)-(5) ale art. 82 (art. 80 înainte de republicarea Codului muncii) sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Modificările aduse acestui articol din Codul muncii se înscriu pe linia extinderii câmpului de aplicație al **contractelor de muncă pe durată determinată** și al utilizării pe o scară cât mai largă a acestui tip de contract de muncă în raport cu cele încheiate pe durată nedeterminată. 1

Practic, prin reglementarea actuală s-a acreditat **formula prelungirii** aplicării contractelor de muncă pe perioade de timp care pot depăși cu mult durata maximă pentru care se încheie aceste contracte, respectiv 36 de luni. 2

Acest lucru este legal posibil, întrucât s-a eliminat prevederea cuprinsă în reglementarea anterioară potrivit căreia contractele pe durată determinată se puteau prelungi în limitele duratei maxime pentru care se încheiau asemenea contracte.

Aşadar, utilizând un exemplu simplu, dacă un contract se încheie pe o durată de 36 de luni, el poate fi prelungit oricât este necesar pentru realizarea unui proiect, program sau lucrări.

3 În ce ne priveşte, socotim că această dispoziţie legală deschide, în mare măsură, „poarta" înlocuirii contractelor pe durată nedeterminată cu cele pe durată determinată, întrucât prin formularea laxă şi oarecum echivocă pentru încheierea de contracte de muncă pentru realizarea de proiecte etc. oricând se poate apela la contracte pe durată determinată.

Pentru acest motiv, apreciem că indirect, dar neechivoc s-a urmărit şi chiar realizat obiectivul organizaţiilor patronale de a substitui contractele pe durată nedeterminată cu cele pe durată determinată.

În acest cadru conceptual nu putem fi de acord cu unele opinii doctrinare potrivit cărora soluţia promovată de Legea nr. 40/2011 nu vine în coliziune cu Directiva 1999/70 a CEE ci, dimpotrivă, considerăm că ea afectează regula promovată de actul normativ european care în mod expres stabileşte rolul principal şi primordial al contractului de muncă pe durată nedeterminată „formă completă şi certă de garantare a dreptului la muncă şi stabilităţii locului de muncă".

4 În fine, alin. (5) al art. 82 din Cod preia prevederile anterioare, cu amendamentul că fiecare contract succesiv nu poate avea o durată mai mare de 12 luni.

5 În concluzie, ceea ce a schimbat fundamental „fizionomia" contractelor pe durată determinată este faptul că acestea pot fi prelungite pe perioade nedefinite de timp, dincolo de durata maximă prevăzută de lege de 36 de luni.

Faptul că prelungirea contractelor are loc pe baza consimţământului scris al angajatului reprezintă o garanţie fragilă a realizării protecţiei juridice a dreptului la muncă atâta vreme cât inegalitatea economică prezumată la încheierea unui contract de muncă este o evidenţă de netăgăduit de către partenerii sociali şi un fapt de notorietate publică pe piaţa muncii.

Adăugăm aici şi faptul că potrivit Directivei 1999/70 una din condiţiile minimale de aplicare a sa presupune ca în legislaţiile naţionale

să fie stabilită durata maximă pentru care se pot încheia contracte pe durată determinată.

Or, din această perspectivă, prevederile alin. (3) al prezentului articol încalcă flagrant această cerință, întrucât cum am arătat mai sus, contractul de muncă poate funcționa pe o perioadă considerabil mai mare decât 36 de luni și, oricum, practic nedefinită.

Art. 83. [Cazuri]

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Notă: Lit. b) și h) [lit. e) înainte de republicarea Codului muncii] ale art. 81 (art. 79 înainte de republicare) sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În esență, modificarea acestui articol constă în multiplicarea ipotezelor normative care permit încheierea **contractului de muncă pe durată determinată**, precum și a condițiilor legale de încheiere a acestora.

Ne referim, în concret, la modificarea art. 83 lit. b) și care în redactarea actuală prevede încheierea contractelor pe durată determinată în cazul când are loc **creșterea** și/sau **modificarea temporară a structurii activității** angajatorului ori în alte cazuri (lit. h) prevăzute expres de legi speciale sau pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

În legătură cu prima ipoteză [art. 81 lit. b)] sunt de observat următoarele:

Astfel, față de reglementarea anterioară care avea în vedere doar creșterea temporară de activitate (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. I, p. 436-439) legiuitorul se referă în textul modificator și la schimbarea structurii de activitate.

Din punctul de vedere al limbajului utilizat semnalăm „precaritatea" formulării acestei ipoteze normative deoarece în viziunea legiuitorului cei 2 termeni – creștere și modificare – sunt subsumați conceptului de structură de activitate.

2 Or, este evident că termenii în discuție au înțelesuri diferite și nu doar în plan lingvistic și, pe cale de consecință, nu pot fi „atașați" în egală măsură conceptului de structură de activitate.

Sensul originar al acestui text de lege viza doar creșterea de activitate în mod temporar și nicidecum structura de activitate.

Modificarea structurii de activitate este un concept distinct și nou adăugat prin Legea nr. 40/2011 care implică diferite procese de reorganizare internă a întreprinderii.

În consecință, suntem de părere că redactarea actuală a textului din Cod în sensul creșterii și/sau modificării temporare a structurii de activitate este fundamental greșită.

În planul acurateței formulării era necesar ca textul din cod să aibă o redactare de maniera următoare: „Creșterea temporară a activității și/sau modificarea temporară a structurii de activitate".

Pe de altă parte, din punctul de vedere al chestiunii de fond și anume ipoteza modificării temporare a structurii de activitate a angajatorului,

se pot ridica numeroase semne de întrebare privind legalitatea unor decizii luate de angajator în această situație.

Laxitatea formulării textului poate genera în practică controverse și chiar conflicte juridice ținând seama de împrejurarea că modificarea structurii de activitate poate impune schimbarea obiectului de activitate. 3

Într-o asemenea ipoteză, pentru a utiliza contractul pe durată determinată în condițiile art. 83 din Cod va fi obligatoriu ca angajatorul să modifice, în condițiile legii, obiectul de activitate și doar ulterior să procedeze la încheierea unor asemenea contracte.

Dacă însă este vorba de o simplă reorganizare internă, de pildă, alocarea diferită de personal pe categorii de activități determinate de dezvoltarea temporară de activități în cadrul obiectului de activitate, deciziile de încadrare cu personal suplimentar prin contracte pe durată determinată pot fi luate de angajator în baza art. 83 lit. b) din Cod.

Desigur că și în acest caz decizia angajatorului de a încheia contracte de muncă pe durată determinată poate fi cenzurată jurisdicțional dacă se apreciază că au fost încălcate prevederile art. 83 lit. b).

Avem în vedere faptul că angajatorul trebuie, în cazul unui conflict juridic, să probeze realitatea și seriozitatea operațiunii de reorganizare cu efecte pe planul modificării structurii de activitate.

Oricum, trebuie reținut că textul de lege examinat nu este aplicabil dacă prin modificarea structurii de activitate este avută în vedere reorganizarea angajatorului în sensul schimbării obiectului de activitate.

În ce privește ipoteza reglementată de art. 83 lit. h) din cod, se impun următoarele observații: 4

În primul rând, remarcăm **eliminarea contractelor colective de muncă** la nivel **național** și de **ramură** ca izvoare juridice pentru stabilirea condițiilor în care puteau fi încheiate asemenea contracte, respectiv pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe.

Practic, rolul contractelor colective de muncă în asigurarea unei anumite protecții a salariaților vizavi de eventualul abuz patronal, prin utilizarea discreționară a contractelor de muncă pe durată determinată, a fost negat.

Este aici ilustrat modul în care legiuitorul din anul 2011 concepe să limiteze și chiar să elimine contractul colectiv de muncă, în totalitate pe cel de la nivel național, din rândul actelor juridice care structurează statutul juridic al lucrătorului.

„Scoaterea din joc" a contractelor colective de muncă reprezintă un „deficit" major de democrație industrială și profesională, un regres notabil în conceperea dialogului între partenerii sociali și, cu deosebire, lipsirea de garanții juridice concrete și consistente ale lucrătorilor în exercitarea dreptului la muncă.

Această afirmație se susține prin aceea că în lumina textului de lege se pot încheia oricând contracte de muncă pe durată determinată prin transformarea unor activități, prin ipoteză, cu caracter permanent în activități structurate în programe sau lucrări pe perioade definite de timp.

În al doilea rând, acest text acreditează, chiar dacă nu într-o formulare directă și contrar principiului priorității și primordialității contractului de muncă pe durată nedeterminată, posibilitatea legală de încheiere a contractelor de muncă pe durată determinată.

În fond, așa cum am subliniat există posibilitatea concretă de a încheia pentru orice activitate contracte de muncă pe durată determinată, forțând artificial calificarea acestora drept lucrări, proiecte, programe.

Acest lucru este în plus facilitat prin eliminarea contractelor colective de muncă care aveau rolul de a „filtra" rațional și în mod concret ipotezele când astfel de contracte pe durată determinată puteau fi încheiate.

Art. 84. [Durata și încetarea]

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular."

Notă: Alin. (1) al art. 84 (art. 82 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul analizat consacră **majorarea perioadei** pentru care se poate încheia **contractul de muncă pe durată determinată**, respectiv 36 de luni față de 24 de luni cât prevedea Codul muncii anterior modificării. 1

Considerațiile noastre pe marginea duratei contractelor de muncă încheiate în baza acestui text de lege sunt în continuare valabile astfel cum au fost dezvoltate în lucrarea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, p. 451.

În contextul măririi duratei maxime pentru care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată, apreciem oportună și examinarea rațiunilor pentru care fostul art. 84 din Codul muncii a fost abrogat. 2

Conform acestui text de lege, în anumite situații și după încheierea a 3 contracte de muncă pe durată determinată, încadrarea unui nou lucrător se realiza pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

Art. 87. [Egalitatea de tratament]

(1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Notă: Alin. (3) al art. 87 (art. 86 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea adusă Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 vizează alin. (3) al art. 87, respectiv eliminarea trimiterii la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național. Formularea Codului muncii anticipa reglementarea ulterioară, Legea nr. 62/2011, care a stabilit nivelurile la care se negociază colectiv și a exclus din rândul acestora nivelul național.

Art. 88.
[Munca prin agent de muncă temporară. Definiții]

(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea

căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.
(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.

Notă: Art. 88 (art. 87 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul acestui articol a fost în întregime modificat prin Legea nr. 40/2011 și pus de acord cu principiile Directivei 2008/104 a CEE și PE. 1

Precizăm din debutul comentariului nostru că modificările operate vizează cu precădere aspecte de ordin formal și nu de conținut.

În esență, textul actual al art. 88 din Cod este de natură a concretiza într-o măsură sporită caracterele juridice ale raporturilor de muncă în situația muncii temporare.

În acest sens, a fost adăugat și alin. (5), prin care este definită în termeni expreși noțiunea de **misiune temporară de muncă**. 2

Pe linia acestei definiri mai clare a caracteristicilor muncii prin agent temporar se înscrie și precizarea din alin. (2) al art. 88 în sensul că pe perioada misiunii temporare angajatul (salariatul temporar) se subordonează utilizatorului.

În altă ordine de idei, accentuăm și faptul că poate fi agent de muncă temporar orice persoană juridică autorizată de MMFPS și nu doar societățile comerciale cum statua în trecut Codul muncii. 3

Din punctul nostru de vedere soluția originară era cea corectă, întrucât nu orice persoană juridică poate desfășura această activitate care, prin ipoteză, presupune o specializare strictă a obiectului de activitate, iar, pe de altă parte, obținerea de profit, ceea ce se circumscrie în principiu activităților cu caracter comercial.

Așadar, în redactarea actuală extrem de permisivă înseamnă că sunt eligibile pentru autorizare ca agenți de muncă temporară și instituțiile 4

publice, regiile autonome, companiile naționale și organizațiile non profit etc.

Considerăm fundamental greșită opțiunea legiuitorului care nu ține cont de specificul acestei activități și totodată este de natură să „amalgameze" tipurile de entități participante pe această piață generând o evidentă distorsionare a pieței precum și posibila apariție a unor aspecte de concurență neloială.

În plus, nu ne putem imagina cum instituțiile publice cu bugete strict stabilite și misiuni publice precise pot angaja salariați temporari pe care să-i pună la dispoziția altor angajatori, inclusiv privați, atâta vreme cât instituțiile în cauză angajează doar pentru realizarea, în exclusivitate, a propriilor misiuni publice.

Cât privește organizațiile non profit, ele pot constitui societăți comerciale cu activitate de agenți de muncă temporară, dar în niciun caz nu pot deveni ele însele asemenea entități atâta vreme cât unul din scopurile activității desfășurate este obținerea de profit, caracteristică activității comerciale.

Art. 89. [Misiunea de muncă temporară] **Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 93.**

Notă: Art. 89 (art. 88 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În esență, modificarea adusă dispozițiilor anterioare ale articolului analizat constă în **eliminarea situațiilor limitative** enunțate de Codul muncii în care se putea apela la munci prin agent de muncă temporară.

În alți termeni, angajatorului i se dă posibilitatea legală de a utiliza munca temporară pentru o gamă extinsă și nedefinită de activități, dispensându-l de obligația de încadrare în muncă pe posturile vacante personal propriu.

Suntem, totodată, de părere că sustragerea angajatorului de la obligația de a informa asupra locurilor de muncă vacante, chiar dacă sunt destinate muncii temporare, prin recurgerea discreționară, abuzivă la muncă prin agent de muncă temporar contravine și Regulamentului UE nr. 453/2008 referitor la statisticile trimestriale privind locurile de muncă vacante în Comunitate. 2

Art. 90. [Durata misiunii de muncă temporară]

(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

Notă: Art. 90 (art. 89 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Modificările promovate în redactarea actuală a art. 90 din Cod privesc durata și condițiile de **prelungire a misiunii** în cadrul muncii temporare. 1

În acest sens, s-a mărit durata misiunii angajatului temporar de la 12 luni la 24 luni.

De asemenea, dacă în trecut prelungirea misiunii putea avea loc doar o singură dată, în prezent legea permite oricâte prelungiri, dar fără a se depăși 36 de luni. 2

Prin dispozițiile legale sus-menționate se accentuează opțiunea legiuitorului, și în această materie, de a mări nu doar durata activităților cu caracter temporar, ci și utilizarea muncii pe durată determinată ca formulă alternativă și aproximativ echivalentă la contractele de muncă pe durată nedeterminată în contractarea forței de muncă.

Dacă formal soluția promovată este conformă ordinii juridice, pe fond ea distorsionează aplicarea principiului primordialității contractelor de muncă pe durată nedeterminată și este de natură pe termen mediu și lung să „precarizeze" raporturile juridice de muncă în numele flexibilizării și dereglementării pieței muncii.

Art. 91.
[Contractul de punere la dispoziție]

(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Notă: Alin. (2) al art. 91 (art. 90 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În redactarea actuală textul inițial a fost reordonat și, într-o anumită măsură, reformulat. 1

Diferențele de formulare privesc: eliminarea menționării necesității utilizării muncii temporare, introducerea dreptului utilizatorului de a refuza un lucrător pus la dispoziție și înlocuirea termenului de valoare a contractului de punere la dispoziție cu cel de comision.

Desigur că, în principiu, modificările aduse textului inițial nu sunt de natură a schimba „fizionomia" juridică a contractului de punere la dispoziție.

Cu toate acestea, apreciem necesare următoarele observații:

În primul rând, **eliminarea cerinței motivării** utilizării muncii prin agent de muncă temporar poate fi interpretată drept o formulă care dispensează pe utilizator de obligația de motivare a conduitei sale și, totodată, îi permite să recurgă discreționar și eventual abuziv la această modalitate de contractare a forței de muncă. 2

În fond, de esența acestei formule de utilizare a forței de muncă este caracterul său temporar, excepțional și specializat.

Or, dacă angajatorului i se permite să apeleze fără nicio motivare la muncă temporară, ne putem închipui că acesta o va utiliza, în loc de a ocupa posturile vacante cu angajați proprii și așa cum am arătat se va deresponsabiliza de o serie de obligații ce-i revin în calitatea sa juridică.

O asemenea conduită este contrară și politicilor de angajare care impun angajatorilor obligația de a informa ANOFM (prin agențiile teritoriale) în legătură cu locurile de muncă vacante și, în general, poate împiedica o bună administrare a politicilor de angajare, ca obiectiv esențial și major pentru bunul mers al societății.

Pentru acest motiv, considerăm contrară interesului public și a obiectivelor politicilor de angajare actuala formulare care prin „abuzarea" instituției juridice a muncii prin agent de muncă temporară poate priva de garanții juridice firești pe lucrător.

În al doilea rând, înlocuirea termenului de valoare a contractului de punere la dispoziție cu cel de **comision** este greșită, întrucât comisionul este prețul din contractul numit, pe de o parte, iar, pe de altă parte, conceptul de comision vizează, de regulă, contracte de intermediere, ceea ce nu este cazul în privința contractului de punere la dispoziție. 3

Numai dacă agentul de muncă temporară ar fi furnizat lucrători pentru utilizatori pe care acesta ar fi urmat să-i angajeze puteam califica activitatea agentului de muncă temporară drept una de intermediere, iar prețul acestora să fi fost denumit comision.

Art. 94.
[Contractul de muncă temporară]

(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.
(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Notă: Art. 94 (art. 93 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În formula legislativă actuală, legiuitorul a introdus o precizare în cuprinsul alin. (2) al art. 94 referitoare la **cuantumul remunerației**, ca element distinct în conținutul contractului de muncă încheiat de angajator cu agentul de muncă temporară.

Această prevedere este binevenită, chiar dacă este relativ tautologică în raport cu prevederile art. 17 lit. h) la care de altfel generic dar expres face trimitere art. 94.

Art. 95.
[Contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni]

(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).
(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre

două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

Notă: Alin. (2)-(4) ale art. 95 (art. 94 înainte de republicarea Codului muncii) sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În legătură cu modificările textului de lege examinat se impun următoarele observații: 1

Astfel, remarcăm faptul că alin. (2) al art. 95 consacră o viziune radical diferită asupra **situației juridice a salariatului temporar** pe **perioada între misiuni.**

Dacă în reglementarea anterioară salariatul temporar rămânând la dispoziția agentului de muncă temporar beneficia de un salariu la nivelul a cel puțin salariului minim brut pe țară, în prezent, agentul de muncă temporară este suveran să decidă dacă încheie un contract de muncă pe durată nedeterminată sau încheie contracte de muncă pe durata fiecărei misiuni.

Este evident faptul că în redactarea originară a textului de lege, lucrătorii temporari erau protejați prin aceea că primeau o indemnizație pe perioadele cuprinse între 2 misiuni.

De altfel, acea dispoziție legală se întemeia pe o rațiune puternică și anume constituirea unei forțe de muncă specializată într-unul sau mai multe domenii de activitate pe care agentul de muncă temporară o poate pune la dispoziția utilizatorului.

Or, pentru a asigura o anumită stabilitate a portofoliului de persoane capabile profesional să îndeplinească cerințele misiunilor de muncă

temporară trebuie să se asigure o anumită „fidelizare" a acestor persoane, iar mecanismul idoneu pentru atingerea acestui scop consta ca între misiuni lucrătorii să primească o remunerație chiar dacă la nivelul salariului minim.

2 Ca o concluzie în legătură cu aspectul analizat, considerăm ca fundamental greșită opțiunea legiuitorului care a lăsat la aprecierea și buna voință a agentului de muncă temporară încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată cu lucrătorul temporar, întrucât soluția promovată încalcă principialitatea Directivei 2008/04 a CEE și PE, care în preambul (pct. 15) evocă faptul că, de regulă, acești lucrători sunt angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată.

3 De altfel, pentru a întări regula sus menționată, Directiva prevede că legislațiile naționale nu trebuie să excludă de la munca prin agent de muncă temporară [art. 2 alin. (2)] nici pe lucrătorii cu contracte de muncă pe durată determinată și nici pe cei cu timp parțial.

Această prevedere, deși afirmă o arie mai largă de cuprindere a lucrătorilor în raport cu natura și durata contractului lor de muncă încheiat cu agentul de muncă temporară, învederează, în fond, că încheierea de contracte pe durată nedeterminată reprezintă cel puțin o prioritate legislativă dacă nu chiar regulă, iar utilizarea de contracte de muncă pe durată determinată o excepție și cel mult o modalitate subsidiară, secundară de contractare a lucrătorilor temporari.

4 În fine, în cadrul alin. (5) al art. 95 se adaugă și o altă ipoteză de încetare a misiunii și anume **renunțarea de către utilizator** la serviciile lucrătorilor anterior împlinirii termenului minim.

Oricare ar fi acest motiv, va trebui să facă obiectul unor clauze exprese stipulate în contractul de punere la dispoziție pentru a circumstanția eventualele pretenții reciproce ale părților contractante cu privire la prețul și riscul contractului și, în general, al aplicării regulilor răspunderii civile contractuale.

Cât privește natura juridică a unui eventual litigiu între agentul de muncă temporară și utilizator cu acest obiect apreciem, pe baza argumentelor avansate în comentariul nostru din vol. II al lucrării Codul muncii. Comentariu pe articole (p. 410-413) că acest conflict se va soluționa în fața instanțelor judecătorești ca organe de jurisdicția muncii.

Art. 96. [Salarizarea salariatului temporar]

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligaţiile privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Notă: Alin. (2) al art. 96 (art. 95 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (3) al art. 96, care avea următorul conţinut: *„(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.*" După republicarea Codului muncii, alin. (4), (5) şi (6) au devenit alin. (3), (4) respectiv (5).

Comentariu

Prin noua formă a textului de lege s-a promovat soluţia conform 1
căreia **salariul angajatului temporar** se stabileşte prin negociere

directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Prin formula legislativă avansată s-a înrăutățit considerabil situația materială a lucrătorului temporar, deoarece în trecut el avea dreptul la un salariu stabilit pentru un salariat comparabil încadrat de utilizator.

De altfel, o asemenea abordare în redactarea inițială a Codului muncii era congruentă cu principiul egalității de tratament acreditat prin art. 92 din Cod și menținut cu același conținut și după modificarea Codului muncii.

2 În plus, forma actuală a art. 96 este neconformă cu art. 5 (1) din Directiva 2008/104 care consacră expres și imperativ principiul nediscriminării în privința lucrătorilor temporari în ce privește condițiile de angajare și de muncă raportate la lucrătorii utilizatorului.

De altfel, în alin. (2) al art. 15 din Directivă se precizează că nivelul salariului lucrătorului temporar poate fi mai mic, și este normal, decât al salariatului propriu al utilizatorului doar când lucrătorul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară între 2 misiuni.

3 Așa fiind, apreciem că soluția promovată de legiuitorul din anul 2011 încalcă principiul nediscriminării din legislația UE și diminuează abuziv veniturile salariale ale lucrătorului temporar privat de o protecție juridică adecvată a drepturilor sale.

Art. 97. [Perioada de probă] **Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:**
a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Notă: Art. 97 (art. 96 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Și în această materie s-a extins utilizarea **perioadei de probă** ca și în cazul deja examinat al contractelor pe durată determinată, cu toate că rațiunea utilizării de lucrători temporari ar presupune sarcini urgente, precise și excepționale. 1

În acest context prelungirea perioadei de probă apare ca excesivă și inutilă atâta vreme cât urgența angajării de lucrători temporari impune perioade de probă mult mai scurte. 2

Dacă însă pornim de la opțiunea evidentă a legiuitorului de a „relativiza" orice garanție juridică a dreptului la muncă soluția promovată poate fi înțeleasă, chiar dacă este de un ridicol extrem.

Art. 99. [Continuarea muncii la încetarea misiunii]

(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (3) al art. 99 (art. 98 înainte de republicare), care avea următorul conținut: *„(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar*

fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată".

Comentariu

1 În noua redactare a art. 99 s-a eliminat alin. (3) potrivit căruia dacă după încheierea misiunii lucrătorului temporar utilizatorul continua să beneficieze de activitatea acestuia fără să încheie un contract de muncă sau să prelungească aplicarea contractului de punere la dispoziție, se prezuma legal încheierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu utilizatorul.

2 Cum am menționat (a se vedea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, p. 514), soluția din reglementarea anterioară avea „fizionomia" unei sancțiuni aplicabile utilizatorului care prin pasivitatea sa în formalizarea juridică a raportului de muncă cu salariatul temporar putea determina anumite efecte negative în privința drepturilor acestuia.

Din punctul nostru de vedere, soluția adoptată de legiuitor „debalansează" suplimentar raportul de forțe între părțile contractului de muncă în favoarea angajatorului.

Art. 101.
[Egalitatea de tratament]

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

Notă: Art. 101 (art. 100 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Unica deosebire față de redactarea inițială a textului de lege constă în faptul că regimul lucrătorilor temporari este garantat și prin dispozițiile regulamentului intern aplicabil la nivelul utilizatorului. 1

Art. 102. [Neperceperea taxei] **Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.**

Notă: Art. 102 (art. 100[1] înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Prin acest text de lege nou introdus se face aplicarea întocmai a prevederilor Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului având drept scop protejarea salariaților împotriva unor practici de natură a le diminua veniturile în mod fraudulos. 1

În fond, așa cum rezultă din „fizionomia" instituției agentului de muncă temporară, acesta este un angajator și nu un intermediar, așa încât a cere plata unui comision în vederea angajării cu personal propriu este evident un fapt ilicit. 2

De altfel, conform art. 260 alin. (1) lit. o) C.muncii perceperea unui comision în vederea angajării la un agent de muncă temporară constituie contravenție și se sancționează cu amendă. 3

Art. 104. [Contractul individual de muncă cu timp parțial] **(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite *contracte individuale de muncă cu timp parțial.***

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.
(3) *Salariatul comparabil* este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.
(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Notă: Alin. (4) al art. 104 (art. 101^1 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea adusă textului de lege constă în eliminarea din cuprinsul alin. (4) a referirii la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național ca sursă juridică de definire a conceptului de salariat comparabil.

Soluția promovată a avut în vedere prevederile ulterioare ale Legii nr. 62/2011 care a eliminat posibilitatea legală de a încheia contracte colective de muncă la nivel național.

Art. 110. [Egalitatea de tratament]

(1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorilor.
(2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și

alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

Notă: Alin. (2) al art. 110 (art. 107 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În actuala redactare a textului de lege completarea conținutului 1
obligațional al **muncii la domiciliu** poate avea loc nu doar în baza clauzelor contractului colectiv de muncă, ci și a clauzelor contractului individual de muncă.

Comentariul nostru privind împrejurarea că nivelul drepturilor stabilit prin contractul colectiv de muncă iar în prezent și prin contractul individual de muncă trebuie să fie superior standardului normativ reglementat de lege rămâne în totalitate valabil (a se vedea Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, p. 543).

Pe de altă parte, este de subliniat faptul că, deși legiuitorul s-a angajat 2
într-un demers consistent de modificare a Codului muncii – deseori discutabil ca opțiuni și soluții – totuși, în materia muncii la domiciliu nu a dezvoltat reglementări mai detaliate și nici nu a incorporat legislația europeană în domeniu.

Pentru acest motiv, apreciem că se impune la o viitoare amendare a textului Codului muncii reglementarea telemuncii ca instituție juridică specifică.

Art. 114. [Durata maximă a timpului de muncă]

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)–(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)–(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Notă: Art. 114 (art. 111 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificările aduse textului de lege vizează, în esență, următoarele aspecte:

– extinderea de la 3 luni la 4 luni a perioadei de referință în raport cu care media duratei timpului de lucru săptămânal trebuie să se încadreze, inclusiv cu orele suplimentare în 48 de ore;

– derogările de la regula ca durata timpului de lucru să nu depășească 48 de ore în cadrul perioadei de referință (4 luni) să fie stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil;

– mărirea numărului ipotezelor în care derogările sunt incidente în temeiul clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil.

2 În legătură cu primul aspect – **extinderea perioadei de referință la 4 luni** – putem aprecia că noua redactare legală din Codul muncii este aliniată la standardul normativ al UE [art. 16 lit. b) din Directiva 2003/88 CE + PE].

Totuşi nu putem ignora faptul că în forma anterioară a Codului muncii, prin stabilirea perioadei de referinţă de 3 luni, standardul minimal promovat de reglementarea UE era ameliorat.

De altfel, conform art. 23 din Directiva 2003/88, nivelul de protecţie oferit lucrătorilor prin dispoziţiile sale are caracter minimal şi este dreptul statelor membre de a îmbunătăţi protecţia lucrătorilor.

Aşadar, chiar dacă legislaţia românească este conformă celei a UE, regresul în privinţa nivelului de protecţia a lucrătorului este evident şi ilustrează opţiunea legiuitorului din anul 2011 în direcţia restrângerii şi chiar a eliminării unor drepturi recunoscute în trecut angajaţilor.

Cât priveşte cel de al doilea aspect – **eliminarea contractului colectiv de muncă naţional ca izvor de drept** privind stabilirea sectoarelor de activitate şi a profesiilor unde derogările sunt posibile – trebuie făcute anumite precizări. 3

Astfel, „dispariţia" contractului colectiv de muncă la nivel naţional şi substituirea acestuia cu contractele colective de muncă aplicabile este de natură a „fragiliza" garanţiile juridice în privinţa limitării cazurilor de derogare.

În redactarea iniţială a textului de lege, prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional erau enumerate categoriile de situaţii care permiteau derogări de la regula încadrării duratei timpului de lucru ca medie în 48 de ore săptămânal într-o perioadă de referinţă iar prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură (în prezent, *de sector*, conform Legii nr. 62/2011) se puteau negocia în concret asemenea clauze având drept obiect derogările.

În prezent, se poate interpreta că prin orice contract colectiv de muncă (sector, grupuri de unităţi, întreprindere) pot fi stabilite profesiile şi activităţile care permit derogări privind durata timpului de lucru (8 ore/zi, 48 ore/săptămână). 4

O asemenea concluzie este consacrată de formularea generală a textului Codului muncii, art. 114 din Cod şi este, în opinia noastră, neconformă Directivei 2003/88.

Astfel, potrivit art. 18 din Directivă, derogările de la art. 16 (perioada de referinţă) sunt posibile doar dacă au fost convenite de partenerii sociali prin contracte colective de muncă încheiate la nivel naţional sau regional sau dacă pe baza lor s-au încheiat contracte colective de muncă la nivele inferioare. 5

Scopul reglementării europene este asigurarea, pe de o parte, a omogenității regimului juridic al lucrătorilor iar, pe de altă parte, garantarea unui minim de securitate juridică pentru aceştia.

Dimpotrivă, soluția adoptată de legislația românească „substanțializează" viziunea contrarie, respectiv de „şubrezire" a setului de garanții ale exercițiului dreptului la muncă.

6 În considerarea celor de mai sus arătate, opinăm în sensul modificării de urgență a alin. (3) al art. 114 din Cod care să facă trimitere la contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector sau cel puțin de grupuri de unități.

7 În fine, şi noul alineat introdus prin Legea nr. 40/2011 privind admisibilitatea derogărilor în cazul unor motive obiective, tehnice sau de organizare a muncii, este neconform legislației europene aplicabile în materie.

Or, potrivit Directivei (art. 17) categoriile de activități, domenii şi profesii unde derogările sunt admise sunt enumerate expres şi limitativ.

În alți termeni, reglementarea europeană nu face trimiteri cu caracter generic la alte acte juridice, ceea ce ar putea permite în aplicarea prevederilor sale negocierea unor derogări oricând şi pentru orice, ci, dimpotrivă, circumstanțiază cu maximă concretețe domeniul de incidență al derogărilor.

Art. 118.
[Programul individualizat de muncă]

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 şi 114.

BCU IAŞI / CENTRU DE VIZUALIZARE LIBRARY

Notă: Alin. (1) al art. 118 (art. 115 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În forma actuală textul de lege permite angajatorului să stabilească, cu acordul angajatului sau la solicitarea acestuia, **programe individualizate de muncă.** 1

Spre deosebire de reglementarea anterioară nu mai există condiționarea utilizării unor asemenea programe doar pe baza unor clauze contractuale cu acest obiect. 2

Putem remarca, așadar, și în acest caz diminuarea rolului normativ al contractului colectiv de muncă în favoarea negocierii individuale. 3

Din punctul nostru de vedere, asistăm la o consistentă depreciere a dialogului între partenerii sociali și de reducere substanțială a rolului contractului colectiv de muncă ca izvor de drept în structurarea conținutului obligațional al contractului individual de muncă.

Art. 122. [Compensarea muncii suplimentare]

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Notă: Art. 122 (art. 119 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În esență, modificările privesc **mărirea perioadei** în care pot fi acordate **zilele libere plătite** – de la 30 la 60 de zile – precum și 1

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

acordarea, cu anticipație, de ore libere plătite în cazul reducerii de activitate ce urmează a fi compensate cu ore suplimentare prestate de angajat în următoarele 12 luni.

2 În legătură cu cea de a doua ipoteză, se poate pune problema, în practică, referitor la modul de compensare a sumelor acordate dacă în următoarele 12 luni nu se prestează ore suplimentare.

Considerăm că în această situație fie părțile prin bună înțelegere convin restituirea sumelor, fie angajatorul va solicita instanței judecătorești recuperarea sumei de bani dacă angajatul refuză restituirea.

3 Oricum ar fi, nu poate fi acceptată soluția diminuării salariului prin actul unilateral al angajatorului, întrucât s-ar contraveni prevederilor art. 41 coroborat cu art. 38 C.muncii.

Art. 125.
[Definiție și durată]

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Notă: Alin. (4) al art. 125 [alin. (2^1) al art. 122 înainte de republicarea Codului muncii] este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Alin. (5) [alin. (2^2) înainte de republicare] a fost introdus prin Legea nr. 40/2011. După republicarea Codului muncii, alin. (1^1), (2) și (3) au devenit alin. (2), (3) respectiv (6).

Comentariu

Acest text a fost completat cu ipoteza **depășirii duratei de muncă de 8 ore pe noapte** în mod excepțional și dincolo de perioada de 24 de ore pentru situația când contractul colectiv de muncă prevede acest lucru, iar contractul colectiv încheiat la nivel superior nu interzice prin clauze exprese. 1

În vederea aplicării corecte a textului de lege este necesar acordul partenerilor sociali atât la nivelul contractului colectiv de muncă de întreprindere, cât și la nivelul contractului colectiv de muncă încheiat pe sector sau grupuri de unități. 2

Cerințele textului de lege sunt cumulative și imperative, așa încât în absența îndeplinirii lor întocmai și în totalitate munca de noapte nu poate depăși 8 ore pe zi pe o perioadă de referință de câte 24 de ore. 3

Art. 126. [Recompensarea muncii de noapte]

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul

astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Notă: Art. 126 (art. 123 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin modificarea operată s-a mărit nivelul **sporului de salariu pentru munca de noapte** de la 15% la 25% din salariul de bază.

Art. 132. [Elaborarea și reexaminarea normelor de muncă] **Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.**

Notă: Art. 132 (art. 129 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin forma actuală a textului de lege au fost înlăturați din procesul decizional privind elaborarea normelor de muncă reprezentanții salariaților, aceștia neputând exprima decât un aviz consultativ referitor la conținutul normelor de muncă elaborate de angajator.

Art. 145. [Durata concediului de odihnă anual] **(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.**
(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile,

şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Notă: Alin. (2) al art. 145 (art. 140 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În redactarea actuală **durata efectivă a concediului de odihnă** nu se mai stabileşte prin contractul colectiv de muncă ci, direct, prin negocierea individuală a contractului de muncă. 1

În concret, spre deosebire de reglementarea anterioară când prin contractul colectiv de muncă la nivel naţional sau de ramură se stabilea o altă durată minimă a concediului de odihnă decât cea prevăzută de lege – desigur mai mare, în prezent durata concediului de odihnă se stabileşte ţinând seama de lege – minim 20 zile – direct prin contractul individual de muncă.

Desigur, în măsura în care prin contractul colectiv de muncă de sector, grupuri de unităţi sau întreprindere se negociază generic durata concediului de odihnă, la negocierea individuală se va ţine seama de durata minimă a concediului de odihnă stabilită prin acordul colectiv. 2

Deosebirea esenţială faţă de trecut constă în aceea că durata concediului de odihnă nu mai constituie un obiect obligatoriu al negocierii colective, ci doar o materie normativă facultativă pentru partenerii sociali. 3

Putem conchide că şi în această problematică – stabilirea duratei minime a concediului de odihnă – poziţia contractului colectiv de muncă ca izvor de drept este diminuată consistent prin excluderea din câmpul său de reglementare obligatorie a duratei concediului de odihnă.

Art. 147. [Concediul de odihnă suplimentar]

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Notă: Alin. (2) al art. 147 (art. 142 înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege a fost completat cu un nou alineat care precizează că numărul de zile lucrătoare ale **concediului de odihnă suplimentar** se stabilește prin contractul colectiv de muncă.

O atare precizare este binevenită, dar formularea utilizată este repetitivă când fixează că numărul minim de zile lucrătoare acordate suplimentar este de 3 zile lucrătoare.

2 În lumina acestor considerente, apreciem ca necesară reformularea textului de lege în sensul că numărul efectiv de zile lucrătoare cuvenite personalului prevăzut la alin. (2) din art. 147 se fixează prin contractul colectiv de muncă.

Art. 148. [Programarea concediului de odihnă]

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.
(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.
(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.
(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Notă: Alin. (5) al art. 148 (art. 143 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Potrivit modificării operate în cadrul alin. (5) al articolului de lege 1
s-a consacrat principiul după care în cazul **fracționării concediului de odihnă** într-un an calendaristic, fiecare angajat are dreptul la o fracțiune de concediu de **cel puțin 10 zile lucrătoare**, spre deosebire de trecut când durata minimă a fracțiunii de concediu era de 15 zile lucrătoare.

Art. 155. [Acordarea concediilor pentru formarea profesională]

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Notă: Alin. (2) al art. 155 (art. 150 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Conform redactării actuale s-a eliminat prevederea după care refuzul angajatorului de a acorda concediu fără plată angajatului pentru formare profesională trebuie să aibă la bază și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților.

În opinia noastră, soluția promovată „slăbește" garanțiile exercițiului dreptului la concediu fără plată pentru formare profesională, întrucât evaluarea consecințelor păgubitoare pentru angajator prin plecarea în concediu fără plată a angajatului stă în aprecierea exclusivă a angajatorului.

2 În alți termeni, **dreptul la concediu fără plată** devine în formula legislativă actuală un drept sub condiție pur potestativă, la aprecierea unilaterală și posibil abuzivă a angajatorului.

În practică, s-ar putea considera că aprecierea gravității consecințelor în caz de absență de la serviciu a angajatului pe timpul concediului fără plată se va face, deseori, cu multă ușurință și chiar în disprețul intereselor legitime ale angajatului.

Oricum, angajatorul este obligat să motiveze refuzul său, iar angajatul este îndrituit să conteste în justiție acest refuz în cadrul unui conflict individual de muncă privind executarea contractului de muncă.

Art. 162. [Stabilirea salariului]

(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

BCU IAȘI / CENTRU VECHI / BIBLIOTECA

Notă: Art. 162 (art. 157 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În formularea actuală, legiuitorul a introdus o precizare importantă potrivit căreia prin contractele colective de muncă aplicabile se stabilește **nivelul minim al salariului** și doar prin contractul individual de muncă se fixează salariul propriu-zis. 1

Dacă în principiu soluția promovată este corectă, trebuie totuși precizat că prin contractul colectiv de muncă nu se poate stabili salariul minim pe sector, grupuri de unități sau întreprinderi. 2

Pentru acest motiv și în vederea asigurării acurateței formulării textului de lege, propunem *de lege ferenda* următoarea redactare: „prin contractele colective de muncă se stabilesc niveluri minime de salarizare pe categorii de funcții, profesii, activități și salariul minim pentru sectorul de activitate, grupul de unități sau întreprindere." 3

Art. 166.
[Data și modalitățile de plată]

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Notă: Alin. (2) al art. 166 (art. 161 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea adusă alin. (2) constă în aceea că pentru **plata salariului prin virament în cont bancar** nu mai este necesar acordul partenerilor sociali.

2 Totuşi, rămâne deschisă chestiunea utilizării acestei modalităţi de plată în sensul de a şti dacă este sau nu necesar acordul salariatului.

În ce ne priveşte, chiar în absenţa unei prevederi exprese în materie, apreciem că plata prin virament bancar şi cu atât mai mult prin card bancar nu este constituţională în absenţa acordului salariatului.

De altfel, în acest sens s-au pronunţat şi doctrina şi Curtea Constituţională (Decizia nr. 859/2009).

În fond, dincolo de aspectele tehnico-juridice pe care le implică plata prin card, este de principiu că modificarea condiţiilor privind executarea obligaţiilor părţilor într-un contract de muncă trebuie să aibă la bază acordul lor de voinţă.

3 Într-un alt registru de argumentaţie accentuăm faptul că toate aspectele reglementate în cadrul art. 166, mai puţin cel analizat mai sus, privind plata salariului, au ca temei juridic clauzele unui contract colectiv de muncă sau dispoziţiile regulamentului intern, ambele acte juridic incluzând într-o formă sau alta voinţa partenerilor sociali.

Or, într-o interpretare sistematică a legii, rezultă că orice împrejurare care ţine de plata salariului în condiţiile art. 166 trebuie să fie circumscrisă voinţei părţilor contractante.

4 Pe acest considerent, apreciem că deşi legiuitorul manifestând o vizibilă „ideosincrazie" la rolul contractului colectiv de muncă este totuşi obligat să aibă în vedere consimţământul individual al angajatului pentru utilizarea acestei forme de plată a salariului.

Art. 197. [Aspecte financiare legate de formarea profesională]

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul

va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Notă: Art. 197 (art. 194 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În formula avansată prin modificarea Codului muncii, salariatul 1
cuprins în **cursuri sau stagii de formare profesională**, indiferent dacă aceste cursuri presupun sau nu scoaterea din activitate, va beneficia de toate drepturile salariale deținute.

În concret, angajatul aflat la un stagiu de formare profesională va obține același câștig salarial, chiar dacă are contractul de muncă suspendat pe durata cursurilor.

Soluția legislativă este favorabilă salariaților chiar dacă din punctul de vedere tehnico-juridic nu este la adăpost de critică.

Astfel, considerăm că este excesiv ca pe durata stagiului sau cursului 2
de formare profesională salariatul să primească anumite sporuri la salariu a căror acordare este strict legată de condițiile concrete în care prestează munca și care nu sunt recunoscute în cazul exercitării altor drepturi salariale.

Art. 198. [Obligații ale salariaților ulterior formării profesionale]

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice

BCU IAȘI - CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Notă: Alin. (1) al art. 198 (art. 195 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul alin. (1) a comportat o ușoară corectură în sensul că, spre deosebire de redactarea anterioară, care interzicea inițiativa denunțării contractului de muncă de către angajat pe o perioadă de 3 ani de la absolvirea cursului sau efectuarea stagiului, în prezent termenul înlăuntrul căruia operează interdicția se stabilește prin act adițional.

Soluția promovată este rațională atâta vreme cât interdicția vizează toate categoriile de cursuri și stagii de formare profesională indiferent de durata lor.

2 Desigur că dintr-un anumit punct de vedere putem aprecia ca excesivă limitarea demisiei, cu precădere pentru acele categorii de cursuri sau stagii de formare profesională cu durate mici (de pildă, cele sub 60 de zile).

Art. 212. [Consiliul Economic și Social]

(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național.

(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilesc prin lege specială.

Notă: Art. 212 (art. 215 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Dispozițiile inițiale ale Codului muncii au fost completate prin prevederile exprese ale alin. (2) adăugat în actuala redactare și care precizează că organizarea și funcționarea **Consiliului Economic și Social** (CES) se fac prin lege specială. 1

Formula legislativă promovată de art. 212 C.muncii este binevenită, întrucât fixează principiul dezvoltării reglementării generale a Codului muncii prin legislația specială în domeniu.

Este însă tot atât de adevărat că și în trecut, chiar în absența unei asemenea trimiteri la legea specială, organizarea și funcționarea CES avea la baza sa instituțională o reglementare specială la nivel de lege (Legea nr. 109/1997). 2

Prin Legea nr. 62/2011 au fost reglementate conținutul și structura CES (cap. II din Legea nr. 62/2011), aspecte care nu fac obiectul analizei noastre în prezentul volum.

Art. 214. [Definiție și regim juridic]

(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă

BCU IAȘI / CENTRU UNIVERSITAR

şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.
(2) Constituirea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor se reglementează prin lege.

Notă: Art. 241 (art. 217 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În noua formă de redactare a textului de lege apar o serie de elemente noi, după cum urmează:

– definirea sindicatelor ca fiind alcătuite din salariaţi care exercită dreptul lor la liberă asociere;

– circumstanţierea naturii drepturilor individuale şi colective ale salariaţilor protejate de sindicate şi stabilite prin lege prin contractele individuale de muncă, precum şi cele reglementate prin legislaţia naţională şi internaţională;

– eliminarea prevederii fostului art. 215 alin. (2) care materializa dreptul sindicatelor la autoconducere prin statute proprii cât priveşte organizarea, asocierea şi gestiunea patrimonială.

2 În legătură cu primul aspect, este de observat faptul că în viziunea legiuitorului **sindicatul** se poate organiza doar în baza dreptului la liberă asociere a salariaţilor sau funcţionarilor publici aflaţi în activitate.

Această concluzie rezultă din formularea art. 214 alin. (1) completată cu dispoziţia art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

În alţi termeni, alte persoane nu se pot constitui în sindicat sau să se afilieze la un sindicat deja constituit.

3 Din punctul nostru de vedere, prevederea legală sus-menţionată încalcă dispoziţiile Cartei Sociale Europene (revizuite), respectiv ale art. 5, întrucât potrivit Cartei ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 prin „lucrător ca subiect de drept al exerciţiului libertăţii sindicale, inclusiv al dreptului de asociere în sindicat, nu se înţelege doar salariatul (funcţionarul public) aflat în activitate ci şi orice persoană care exercită drepturi în baza unei relaţii de muncă din trecut – pensionari sau şomeri)" (vezi în acest sens Comitetul

European de Drepturi Sociale, Observații interpretative privind legislația poloneză).

În legătură cu cel de al doilea element supus modificării, apreciem că trimiterea la toate categoriile de izvoare juridice ale drepturilor lucrătorilor asupra cărora sindicatele sunt chemate să le garanteze, apere și promoveze este de natură să amelioreze condițiile de interpretare și implementare a legii în acest domeniu. 4

În fine, în legătură cu eliminarea dispozițiilor legale privind dreptul la autonomie organizațională și gestiune a sindicatelor, socotim drept eronată o asemenea opțiune, întrucât potrivit legislației internaționale la care România este parte principiul autonomiei sindicale reprezintă un aspect esențial pentru garantarea democrației în relația de muncă și a protecției juridice a drepturilor salariale. 5

Faptul că în Legea nr. 62/2011 (art. 5) se menționează statutele sindicatelor și *exempli gratia* sunt enumerate categoriile de elemente pe care acestea le cuprind nu este de natură a „risipi" suspiciunea relativ consistentă și fundamentală în legătură cu o anumită reticență a legiuitorului de a proclama și garanta autonomia sindicală ca fundament juridic al organizării sindicale.

Art. 219. [Reprezentarea salariaților în conflictele de drepturi] **La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.**

Notă: Art. 219 (art. 222 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Modificarea conținutului textului de lege vizează doar înlocuirea sintagmei „conflicte de drepturi" cu aceea de „**conflicte de muncă**", întrucât în optica și voința legiuitorului din anul 2011 nu mai are fundament legislativ distincția între conflicte de interese și conflicte de 1

drepturi (pentru detalii, a se vedea comentariul nostru de sub art. 231 C.muncii).

Art. 220. [Protecția reprezentanților aleși în organele de conducere a sindicatelor]

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Notă: Alin. (2) al art. 220 (art. 223 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În noua redactare, articolul de lege elimină protecția împotriva concedierii persoanelor alese în **funcții de conducere în sindicat**, după expirarea mandatului sindical.

2 Formularea anterioară modificării care asigura o anumită protecție liderilor sindicali împotriva concedierii pe o perioadă de 2 ani după încetarea mandatului sindical a fost deseori criticată în literatura de specialitate fiind calificată drept o cvasi imunitate a acestei categorii de angajați vizavi de concediere.

3 De altfel, și noi am susținut că dispozițiile art. 220 din Cod în redactarea anterioară „depășeau" cu mult litera și spiritul Convenției OIM nr. 135/1971 care circumscriau „imunitatea" la concediere a reprezentanților aleși ai sindicatelor doar în legătură cu executarea mandatului sindical.

Dacă din acest punct de vedere, intervenția legiuitorului este 4
îndreptățită și fundamentată juridic, nu este mai puțin adevărat că radicalitatea schimbării de opțiune de la protecție cvasi completă a reprezentanților sindicali pentru marea majoritate a motivelor de concediere, inclusiv 2 ani după încetarea mandatului, la interdicția concedierii doar pentru motive ce țin de exercitarea mandatului și doar pe durata îndeplinirii acestuia, „debalansează" nepermis echilibrul reglementării și încalcă legislația europeană.

Amintim aici că potrivit art. 28 din Carta Socială Europeană (revizuită) în interpretarea Comitetului European de Drepturi Sociale, protecția liderilor sindicali împotriva concedierii legate de modul de îndeplinire a mandatului sindical „acoperă" nu doar durata pe care s-a exercitat funcția sindicală, ci și pe o perioadă ulterioară încetării mandatului.

Pentru acest motiv, apreciem *de lege ferenda* că art. 220 trebuie 5
modificat în sensul completării sale cu precizarea faptului că interdicția legată de concediere vizează atât perioada mandatului sindical, cât și o perioadă ulterioară încetării acestuia, desigur pentru motive ținând de îndeplinirea sa.

Art. 221. [Reprezentanții salariaților]

(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Notă: Alin. (1) al art. 221 (art. 224 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Modificarea esențială de fond și formă privește doar alin. (1) al textului de lege care învederează că reprezentarea salariaților în vederea apărării și promovării drepturilor acestora se face în întreprinderile cu cel puțin 21 de salariați prin **sindicate reprezentative** în sensul Legii nr. 62/201 (majoritare) sau prin reprezentanți ai salariaților.

În alți termeni, a fost desființat cvasi monopolul sindical cât privește reprezentarea salariaților la nivel de întreprindere atât prin eliminarea prevederii anterioare care permitea reprezentarea prin sindicat a salariaților și în ipoteza când în întreprindere lucra cel puțin un membru de sindicat, cât și prin dispoziția cu valoare de principiu a Legii nr. 62/2011 care condiționează reprezentativitatea sindicală de caracterul lor majoritar, respectiv să se reprezinte cel puțin 50% din total salariaților.

2 O asemenea abordare este evident antisindicală în termeni juridici și, totodată, neconstituțională prin faptul că încalcă reglementări internaționale la care România este parte.

3 În acest sens, apreciem că soluția promovată vine în „coliziune" cu principiile art. 5 din Carta Socială Europeană (revizuită) astfel cum rezultă din interpretarea Comitetului European de Drepturi Sociale și anume:

– reprezentativitatea se poate stabili drept o cerință de participare la negocieri și consultări dar criteriile de fixare a acesteia trebuie să fie rezonabile și obiective;

– modul de stabilire a reprezentativității nu trebuie să restrângă de o manieră excesivă posibilitatea sindicatelor de a participa la negocierea colectivă.

4 Prin prisma concluziilor desprinse din interpretarea art. 5 și 6 din Carta Socială Europeană rezultă, fără dubiu, că legislația românească a exclus, în ipoteza inexistenței unui sindicat majoritar la nivel de întreprindere, organizațiile sindicale de la negocierea colectivă.

Pe de altă parte, prevederea din Codul muncii trebuie corelată cu art. 135 din Legea nr. 62/2011 care permite sindicatului nereprezentativ să negocieze colectiv dacă este afiliat la o organizație sindicală reprezentativă – la nivelul sectorului de activitate dar împreună cu reprezentanții salariaților.

În schimb, dacă sindicatul nereprezentativ (minoritar) nu este afiliat la o federație sindicală reprezentativă, salariații vor fi reprezentați la negocierea colectivă doar prin delegați desemnați de aceștia.

De lege ferenda se impune modificarea textului de lege în sensul ca negocierea să aibă loc fie printr-un sindicat reprezentativ dar nu pe criteriul majorității, fie prin alăturarea în reprezentarea salariaților atât a sindicatelor nereprezentative, cât și a reprezentanților salariaților nesindicalizați.

Art. 222. [Condiții de exigibilitate și durata mandatului]

(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

Notă: Alin. (1) al art. 222 (art. 225 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011. Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogat alin. (2) al art. 222, care avea următorul conținut: „*Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.*" După republicarea Codului muncii, alin. (3) și (4) au devenit alin. (2), respectiv (3).

Comentariu

Prin modificarea textului de lege a fost eliminată condiția de vârstă 1
de 21 de ani, înlocuită cu cea de 18 ani, printr-o formulare perifrastică – data dobândirii capacității de exercițiu și a fost desființată cerința vechimii minime în întreprindere a angajaților care pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților.

Modificările operate sunt în direcția eliminării unor cerințe suplimentare cât privește exercițiul complet al drepturilor lucrătorilor în privința participării acestora la determinarea condițiilor de muncă și corespund standardului normativ european.

Art. 223. [Atribuții]

Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Notă: Lit. e) de la art. 223 (art. 226 înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdusă prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege a fost completat cu lit. e) prin care se „marchează", cu titlu de atribuție legală și principială, negocierea colectivă în portofoliul de competență a reprezentanților salariaților.

Art. 225. [Timpul de lucru al reprezentanților salariaților]

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Notă: Art. 225 (art. 228 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

În esență textul de lege a fost modificat în privința numărului de ore 1
și a drepturilor conferite reprezentanților salariaților pentru îndeplinirea misiunilor în cadrul **activității de reprezentare a salariaților.**

Această nouă formulare a art. 225 din Cod este extrem de criticabilă 2
pentru următoarele motive:

– eliminarea din Codul muncii a numărului de ore și translatarea stabilirii orarului alocat misiunii de reprezentare pe seama contractelor colective de muncă sau a negocierii directe cu angajatorul poate genera abuzul patronal și, totodată, lipsește de garanții juridice puternice pe cei în cauză, întrucât încheierea contractului colectiv de muncă și, mai ales, negocierea directă lasă o marjă de manevră totală angajatorului;

– lipsirea de dreptul la salariu a reprezentanților salariaților pe perioada exercitării mandatului prin eliminarea prevederii din redactarea anterioară care stabilea în mod expres și imperativ că timpul alocat exercitării mandatului este calificat drept timp efectiv lucrat.

Această dispoziție încalcă flagrant și art. 28 din Carta Socială 3
(revizuită) care în lumina practicii Comitetului European de Drepturi Sociale impune acordarea de timp liber recunoscut reprezentanților salariaților pentru îndeplinirea mandatului încredințat.

Ținând cont de faptul că România a ratificat Carta Socială Europeană, inclusiv art. 28 și că, potrivit art. 20 din Constituție, actele normative internaționale la care este parte prevalează asupra legislației interne, considerăm art. 225 neconstituțional.

Pe de altă parte, susținem *de lege ferenda* modificarea sa în formula legislativă reglementată anterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011.

Art. 226. [Protecția reprezentanților salariaților] **Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.**

Notă: Art. 226 (art. 229 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Practic, prin noul conținut al textului de lege se reiterează și cu privire la reprezentanții salariaților dispozițiile art. 22 alin. (2) în legătură cu motivele pentru care este **interzisă concedierea** acestora pe durata exercitării mandatului.

2 Comentariile noastre privind art. 220 (2) sunt, deopotrivă, valabile și în acest caz ținând, desigur, cont de calitatea juridică a acestor reprezentanți ai salariaților față de membrii de sindicat.

Art. 227. [Definiția patronatelor] **(1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.**
(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.

Notă: Art. 227 (art. 230 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogată marea majoritate a textelor din Codul muncii privind patronatele a căror organizare și funcționare se realizează în temeiul Titlului III Organizații patronale din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Conținutul modificat al art. 227 din Cod reproduce întocmai dispozițiile fostului art. 231 C.muncii care definea **patronatele**, completându-l doar cu sintagma „în condițiile legii".

2 Așadar, legiuitorul a translatat la art. 227 prevederile fostului art. 231, motiv pentru care comentariul nostru referitor la acest articol este pe deplin valabil (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. II, p. 228-230).

Cum menționam, au fost abrogate art. 231 (conținutul său a fost reprodus la art. 227), art. 233 (protecția membrilor organelor de

conducere ale patronatelor) şi art. 234 (rolul patronatelor ca parteneri sociali).

Accentuăm faptul că toate aceste prevederi eliminate din Codul muncii sunt reluate în formulări identice ori similare în cuprinsul Titlului III din Legea nr. 62/2011. 3

Cu titlu de exemplu, menționăm că dispozițiile privind atribuțiile patronatului din cuprinsul fostului art. 232 sunt reluate într-o formulare similară în art. 61 şi 62 lit. g) din Legea nr. 62/2011.

Tot astfel, prevederile art. 233 C.muncii sunt preluate în conținutul lor esențial în art. 63 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, iar dispozițiile fostului art. 234 C.muncii fac obiectul art. 62 alin. (1) lit. c) din aceeaşi lege.

La o primă vedere, soluția legiuitorului de a reduce la maxim volumul prevederilor din Codul muncii prin transferul conținutului acestora într-o **lege specială** – în cazul analizat, Legea nr. 62/2011, pare corectă şi, totodată, eficace, întrucât nu „încarcă" cu reglementări numeroase, greu de modificat ulterior legislația de principiu pe care, îndeobşte, o promovează un Cod al muncii. 4

Analizând, însă, mai atent conținutul Legii nr. 62/2011 – lege organică şi generală în privința majorității dispozițiilor sale – raționamentul prezumat a fi stat la baza disocierii problematicii juridice analizate în 2 reglementări distincte, dar cu acelaşi caracter din punctul de vedere al naturii reglementării – legi generale – este greşit, iar soluția avansată, atât sub aspect metodologic, cât şi al principiilor de sistematizare a legislației, este deficitară. 5

Astfel, pe de o parte, cele 2 legi nu sunt în privința dialogului social şi al structurii partenerilor sociali într-un raport lege generală – lege specială.

Este evident că dacă prezumăm „onestitatea" ideatică a legiuitorului şi nu avem motive, cel puțin aparente, să ne îndoim de aceasta, legea dialogului social ar trebui să reprezinte cadrul normativ principial al conținutului obligațional pe care dialogul social îl presupune.

Or, din această perspectivă, mai degrabă rolul de lege generală vizavi de Codul muncii îl joacă Legea nr. 62/2011.

Ca atare, calificarea de lege specială a Legii nr. 62/2011 la care face trimitere art. 228 C.muncii este, în opinia noastră, greşită. 6

Avem în vedere faptul că odată ce legiuitorul a decis, în esență, că toate aspectele instituționalizate ale dialogului social trebuie să fie

sistematizate legislativ într-o reglementare de tip cod şi nu prin legi speciale referitoare la aspecte distincte şi diferite ale dialogului social trebuia, totodată, să elimine orice prevedere cu acest conţinut din Codul muncii.

Optând pentru o formulă „hibridă" în care se păstrează cu caracter „rezidual" prevederi golite de orice conţinut obligaţional real şi efectiv, în fond este vorba de 2 norme de trimitere la Legea nr. 62/2011, legiuitorul determină crearea unui posibil conflict aparent de legi şi promovează o „butaforie" legislativă de nedorit.

7 *De lege ferenda*, se impune eliminarea referirilor la dialogul social din cuprinsul Codului muncii prin preluarea în întregime a acestor prevederi în Legea dialogului social.

8 În ce priveşte Legea nr. 62/2011, socotim că aceasta reprezintă un act normativ asimetric, fundamentat pe concepte eronate şi conţine norme juridice privind materii străine de obiectul său de reglementare (de ex. jurisdicţia muncii).

În raport cu aceste concluzii, apreciem ca necesară în viitor reanalizarea utilităţii normative şi eficacităţii practice a unei asemenea legi cu acest conţinut normativ.

Art. 228. [Reglementarea patronatelor] **Constituirea, organizarea şi funcţionarea patronatelor, precum şi exercitarea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.**

Notă: Art. 228 (art. 235 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege conţine o normă de trimitere la legea specială în domeniu – în stadiul actual al legislaţiei este vorba de Legea nr. 62/2011 – care, în mare parte, reproduce prevederile fostei Legi nr. 365/2001 (Legea patronatelor).

Art. 229. [Definiție și încheiere]

(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

Notă: Alin. (2) al art. 229 (art. 236 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul de lege a fost modificat numai în privința alin. (2) prin adăugarea termenului de **unitate** pentru acele negocieri colective cu caracter obligatoriu, dacă numărul angajaților este de cel puțin 21. 1

Această intervenție legislativă care explicitează câmpul de aplicație al alin. (2) a art. 229 din Cod este binevenită, întrucât, în trecut, unii autori au interpretat evident greșit că și la alte nivele ale negocierii colective negocierea are caracter obligatoriu.

Pe de altă parte, formula legislativă avansată are și o vulnerabilitate marcând un anumit „regres" legislativ, deoarece elimină caracterul obligatoriu al negocierii în cazul când angajatorul este persoană fizică. 2

Amintim aici că prin textul originar al Codului muncii acest tratament discriminatoriu între angajații la o persoană juridică și cei care lucrează la o persoană fizică fusese eliminat.

Cu alte cuvinte, dispoziția legală analizată, din cauza modului defectuos de redactare, poate, în practica aplicării legii, conduce la soluții după care în cazul angajatorilor persoane fizice care au cel puțin 21 salariați negocierea colectivă nu are un caracter obligatoriu.

Pentru acest motiv, apreciem că se impune *de lege ferenda* reformularea textului în sensul că regulile privind negocierea la nivel de unitate se aplică întocmai și în cazul angajatorilor persoane fizice.

Art. 230. [Reglementări speciale] **Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.**

Notă: Art. 230 (art. 237 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 În noul context legislativ, norma de trimitere cuprinsă în art. 230 din cod se referă la Titlul VII (art. 127-153) din Legea nr. 62/2011.

În legătură cu dispozițiile Legii nr. 62/2011 în această materie, vom sublinia aspectele nou intervenite în raport cu reglementarea anterioară (avem în vedere dispozițiile Codului muncii și ale Legii nr. 130/1996):

– **nivelurile negocierii colective** sunt unitatea, grupul de unități și sectorul de activitate (se înlocuiește conceptul de ramură de activitate) eliminându-se nivelul național;

– uniformizarea **termenului** de declanșare a negocierii colective la inițiativa angajatorului prin fixarea acestuia la 45 de zile calendaristice anterior expirării valabilității contractului de muncă sau a unor clauze ale acestuia;

– aplicarea **principiului relativității efectelor actelor juridice** în privința contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, respectiv aceste contracte nu se aplică decât în acele unități ai căror patroni au fost reprezentați la semnarea contractului;

– **reprezentarea** angajaților se întemeiază pe regula sindicatului majoritar sau al reprezentanților salariaților la nivel de unitate, la nivel de grupuri de unități pe sindicate reprezentative sau reprezentanți ai salariaților, iar la nivel de sector de activitate prin sindicate reprezentative;

– reducerea incidenței regulii împrumutului de reprezentativitate în cazul negocierii la nivel de unitate, în sensul că apartenența la un

sindicat reprezentativ la nivel de sector de activitate permite participarea în considerarea acestui fapt la negocierea colectivă, dar numai alături de reprezentanții salariaților;

– reglementarea specifică a negocierii colective în **sectorul bugetar.**

În legătură cu acest din urmă aspect, avem în vedere formularea explicită a art. 138 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 care nu permite negocierea clauzelor având drept obiect drepturi în bani și în natură altele decât cele prevăzute de lege precum și dispozițiile alin. (3) al aceluiași articol de lege care permite negocierea salarială în măsura în care drepturile salariale sunt fixate prin lege între anumite limite. 2

În scopul unei aplicări corecte și în spiritul art. 138 din Legea nr. 62/2011 avansăm următoarele **reguli de interpretare** în această privință: 3

– prin negocierea colectivă în sectorul bugetar nu pot fi stabilite alte drepturi în favoarea personalului salariat decât ca reglementate prin lege;

– în mod excepțional, prin negocierea colectivă se pot stipula clauze privind drepturile de salariu dacă fixarea cuantumului acestora are loc între anumite limite.

În plus, subliniem faptul că, în opinia noastră, interzicerea accesului la unele drepturi salariale, prin intermediul limitării obiectului negocierii colective, este legal posibilă doar dacă legislația aplicabilă acestei categorii de personal o prevede în mod explicit. 4

Soluția de mai sus se întemeiază atât pe regulile privind capacitatea de folosință (în fond interzicerea negocierii anumitor drepturi salariale pentru angajații din sectorul bugetar reprezintă o restrângere a capacității de folosință care nu poate opera decât prin lege) cât și pe interpretarea art. 5 din Carta Socială Europeană (revizuită) care învederează necesitatea accesului liber și nediscriminat la negocierea colectivă pentru toate categoriile de salariați (din sectorul privat și public).

În altă ordine de idei, precizăm că în legătură cu încheierea și durata contractelor colective de muncă s-au promovat prin Legea nr. 62/2011 modificări privind înregistrarea acestora fără semnătura tuturor părților participante la negociere din partea angajaților dacă a fost semnat de partea ce reprezintă majoritatea salariaților, precum și stabilirea duratei maxime a contractului colectiv de muncă la 24 de luni și minim la 12 luni. 5

Art. 231. [Definiție] **Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.**

Notă: Art. 231 (art. 248 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin Legea nr. 40/2011 a fost eliminată formularea acreditată anterior prin Codul muncii referitoare la distincția între conflictele de interese și cele de drepturi și, consecutiv acestei distincții, pe aceea de conflicte colective și individuale de muncă.

Precizăm în ordine metodologică că vom aborda în cadrul comentariului nostru la art. 231 din Cod toate modificările operate prin Legea nr. 62/2011, întrucât toate celelalte articole din Codul muncii referitoare la jurisdicția muncii nu au fost explicit sau indirect abrogate prin Legea nr. 40/2011.

2 Așadar, în concepția legiuitorului din anul 2011 nu există conflicte de interese și de drepturi ci, doar, **conflicte colective** – cele care se substituie, din punct de vedere al conținutului, conflictelor de interese din reglementarea anterioară, și **conflicte individuale** – fostele conflicte de drepturi.

3 Soluția promovată este fundamental greșită și este contrazisă chiar de unele din prevederile Legii nr. 62/2011.

Afirmațiile noastre se bazează, în primul rând, pe faptul că distincția între conflicte de interese și conflicte de drepturi este soluția legislativă promovată de România încă din secolul trecut prin Legea nr. 68/1999 și reprezenta conformarea legislației românești la un standard normativ european [art. 6 din Carta Socială Europeană (revizuită)].

4 În al doilea rând, este de menționat că deși distincția între cele 2 categorii de conflicte nu mai este păstrată la nivel terminologic, totuși conflictele colective sunt definite în mod expres (art. 56 și art. 58 din Legea nr. 62/2011) ca fiind legate de apărarea **intereselor economice, profesionale** sau **sociale** ale angajaților, reiterându-se fără nicio modificare formularea din conținutul fostului art. 248 alin. (2) C.muncii.

Cu alte cuvinte, doar în mod formal a fost eliminată sintagma „conflicte de interese", întrucât conținutul acestora a fost menținut în totalitate de noua legislație.

Pe de altă parte, în linie cu raționamentul propus de legiuitor doar 5
conflictele colective de muncă, astfel cum sunt definite și reglementate prin Legea nr. 62/2011 (Cap. III), primesc această calificare juridică.

Este însă de remarcat că atunci când reglementează problematica contractelor colective de muncă legiuitorul definește conflictele generate de acestea drept „litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv se soluționează de către instanțele judecătorești", ceea ce în mod evident exclude aplicarea procedurii la care se referă Capitolul II din Legea nr. 62/2011.

În raport cu această situație juridică vizibil contradictorie pot fi puse 6
în discuție 3 soluții:

– legiuitorul nu califică drept conflicte colective litigiile privind contractele colective de muncă;

– legiuitorul, prin utilizarea unei terminologii diferite – litigii în loc de conflicte– a dorit să inducă ideea că litigiilor cu acest obiect le pot fi aplicabile, în totalitate, regulile procesuale de drept comun;

– litigiile privind contractele colective de muncă se soluționează conform regulilor jurisdicției muncii, întrucât contradictorialitatea formulărilor legale nu trebuie să fie un obstacol rațional și legal pentru buna funcționare a regulilor jurisdicționale.

În ce ne privește, socotim că cea de a treia soluție se impune, ținând 7
seama de principiul tradus prin adagiul *actus interpretandus,* deoarece numai într-o asemenea situație se poate concilia eficacitatea funcționării regulilor procesuale cu realitatea posibilelor conflicte între partenerii sociali.

În concluzie, toate conflictele de drepturi legate de încheierea, modi- 8
ficarea și încetarea contractelor colective de muncă se soluționează potrivit regulilor procesuale specifice jurisdicției muncii.

În altă ordine de idei, vom sublinia în continuare unele aspecte 9
care prin modul propus de reglementare pot genera în aplicarea legii contradictorialitate în soluții și, în general, eterogenitate jurisprudențială, după cum urmează:

a) competența teritorială a instanțelor judecătorești în soluționarea conflictelor individuale de muncă;

b) termenele de contestare în conflictele de muncă în raport cu obiectul contestației;

c) termenele de judecată;

d) natura juridică a hotărârilor judecătorești pronunțate în primă instanță în conflictele de muncă.

10 a) Cât privește **competența teritorială a instanțelor judecătorești**, fiecare din legile incidente – Codul muncii și Legea nr. 62/2011 – stabilește criteriile atributive de competență teritorială parțial diferite.

Codul muncii fixează imperativ competența teritorială a instanțelor judecătorești de la domiciliul sau sediul reclamantului, iar Legea nr. 62/2011 se referă la domiciliul sau locul de muncă al reclamantului.

În fapt, soluția Codului muncii era congruentă cu opțiunea legiuitorului de a limita cheltuielile judiciare dând expresia, într-o anumită măsură, principiului accesibilității la jurisdicția muncii.

Dimpotrivă, soluția promovată de Legea nr. 62/2011, deși apare ca mai favorabilă angajatului, este inconsistentă juridic și incompletă.

Inconsistența juridică provine din echivocul generat de laxitatea formulării, întrucât „locul de muncă" reprezintă, uneori, mai degrabă o situație de fapt decât una de drept. Este posibil ca în practică o persoană să lucreze în mai multe locuri de muncă în cursul unei perioade de timp (munca pe șantiere de construcții, în transporturi etc.) ceea ce poate crea o anumită incertitudine în legătură cu instanța (tribunal) judecătorească competentă teritorial.

11 Pe de altă parte, soluția legislativă avansată de Legea nr. 62/2011 este incompletă, întrucât nu rezolvă chestiunea stabilirii instanței judecătorești competente în ipoteza reclamantului angajator persoană juridică, deoarece trimiterea la domiciliul reclamantului drept criteriu atributiv de competență jurisdicțională și teritorială nu are legătură cu statutul persoanei juridice (sediul nu poate echivala cu domiciliul).

Punctul de vedere exprimat recent în doctrină după care Legea nr. 62/2011 completează dispozițiile de principiu ale Codului muncii și, ca atare, vizează doar atribuirea de competență teritorială instanțelor judecătorești în cazul conflictelor de muncă în care angajatul are calitatea de reclamant este nefondat deoarece Legea nr. 62/2011 nu joacă în materie jurisdicțională rolul de lege specială.

Această concluzie rezultă cu claritate din abrogarea fostului art. 290 C.muncii care prevedea, *in terminis,* că „Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială".

Or, așa stând lucrurile, Legea nr. 62/2011 nu poate fi calificată drept o lege specială în domeniul conflictelor de muncă. 12

Pentru ipoteza analizată și ținând cont de faptul că legile în prezență – Codul muncii și Legea nr. 62/2011 – sunt ambele legi generale și organice, enumerăm, în continuare, posibile soluții de avut în vedere:

– art. 210 din Legea nr. 62/2011 se completează în privința angajatorului ca persoană juridică cu dispozițiile art. 269 alin. (2) C.muncii;

– dispozițiile Codului muncii [art. 269 alin. (2)] se aplică în totalitate și prevalează asupra celor din Legea nr. 62/2011;

– sesizarea Curții Constituționale, în vederea soluționării acestui conflict real de legi, în temeiul art. 111 din Constituție pe motivul îngrădirii dreptului liber la justiție.

Din punctul nostru de vedere și doar pentru rațiuni practice, legea aplicabilă este Codul muncii, completată cu prevederile Legii nr. 62/2011 sub aspectul soluționării de către instanța judecătorească din raza teritorială a locului de muncă al angajatului a conflictului de muncă. 13

Oricum, soluția pe care o propunem nu exclude ci, dimpotrivă, impune cu stringență soluționarea acestui conflict de legi de către Curtea Constituțională.

Ca alternativă mai tranșantă susținem *de lege ferenda* abrogarea de urgență a art. 210 din Legea nr. 62/2011.

b) În privința **termenelor de contestare** în conflictele de muncă, trebuie precizate unele aspecte, după cum urmează: 14

Astfel, în raport cu prevederile Codului muncii, Legea nr. 62/2011 restrânge obiectul juridic al conflictelor de muncă și, totodată, modifică momentul de la care începe să curgă termenul de contestare.

În acest sens, menționăm că, spre deosebire de prevederile Codului muncii, nu mai sunt reglementate toate ipotezele prevăzute la art. 268 lit. b) și c) și parțial cele de la lit. d).

Așadar, potrivit Legii nr. 62/2011 nu se mai pot contesta sancțiunile disciplinare, nulitatea contractelor colective de muncă și neexecutarea clauzelor din aceste contracte.

Privită din această perspectivă de interpretare, soluția promovată de art. 210 din Legea nr. 62/2011 este incorectă și contradictorie vizavi de prevederile Codului muncii.

Este evident că eliminarea posibilității contestării sancțiunilor disciplinare reprezintă o încălcare gravă a dreptului constituțional la apărare [și, totodată, a documentelor internaționale la care România este parte – ne referim, cu precădere la Carta Socială Europeană (revizuită) art. 24 conform jurisprudenței Comitetului European de Drepturi Sociale - Concluzii, Bulgaria 2003].

15 În această ordine de idei singura interpretare rațională și care din punct de vedere juridic garantează dreptul la apărare al angajatului în caz de concediere disciplinară sau de sancționare disciplinară este aplicarea pe mai departe nerestricționate și în totalitate a prevederilor art. 268 C.muncii.

Această soluție a fost promovată și în alte lucrări de specialitate, dar fără o motivare pertinentă.

Accentuăm aici faptul că doctrina este încă ezitantă asupra acestei chestiuni ori promovează soluții cu un pronunțat caracter circumstanțial și de un oportunism desigur interesat.

16 În al doilea rând, în ce privește termenul de contestare în cadrul conflictelor de muncă ce au ca obiect juridic măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare ale contractelor individuale de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, acesta a fost mărit de la 30 de zile (art. 268 C.muncii) la 45 de zile – Legea nr. 62/2011.

Trebuie însă să remarcăm că termenul de 45 de zile la care face referire Legea nr. 62/2011 [art. 211 lit. a)] curge de la data când adresantul măsurii a luat cunoștință de aceasta.

Or, termenul de 30 de zile reglementat de Codul muncii avea în vedere, ca moment de declanșare a curgerii sale, data comunicării măsurii.

17 Așa fiind, apreciem că cele 2 reglementări legale vizează ipoteze diferite, după cum urmează:

Astfel, ori de câte ori măsura unilaterală vizând executarea sau încetarea contractului de muncă trebuie comunicată conform legii, termenul de contestare este de 30 de zile în baza art. 268 C.muncii.

În schimb, dacă măsura unilaterală cu acest obiect juridic nu este prevăzută de lege ca fiind supusă comunicării (de ex., în cazul suspendării

contractului de muncă din inițiativa angajatorului nu este reglementată procedura comunicării deciziei de suspendare) se va aplica termenul de 45 de zile statornicit de Legea nr. 62/2011.

Considerăm că doar într-o asemenea variantă de interpretare se pot utiliza eficace sub aspect juridic prevederile celor 2 legi în prezență și, totodată, se elimină posibilitatea apariției unui conflict real de legi.

În acest cadru ideatic, Legea nr. 62/2011 ar completa cu o ipoteză normativă distinctă materia referitoare la obiectul și termenele de sesizare a conflictelor de muncă.

Dacă însă se apreciază, opinie avansată de unii autori, că prin Legea nr. 62/2011 a fost implicit modificat art. 268 C.muncii, este evident că prevederile acestei legi le vor înlocui pe cele ale Codului muncii.

Ținând cont de cele mai sus arătate, accentuăm faptul că unica 18
modalitate de ieșire dintr-un probabil impas cauzat de soluții divergente în jurisprudență este promovarea unui recurs în interesul legii sau și mai tranșant abrogarea expresă a dispozițiilor contradictorii din Legea nr. 62/2011.

c) În altă ordine de idei, trebuie observată o anumită „precaritate" 19
în fundamentarea unei soluții juridice în legătură cu stabilirea **naturii juridice a termenului de 45 de zile**.

Astfel, calificarea termenului de 45 de zile drept un termen calendaristic ilustrează o anumită ignoranță juridică, întrucât este câștigat în doctrină faptul că acest termen are natura juridică a unui termen de prescripție extinctivă atâta vreme cât înlăuntrul său se valorifică un drept de creanță iar contestația are caracterul unei acțiuni în anulare.

În mod concret, la calcularea termenului de prescripție, spre deosebire de termenul calendaristic, nu se are în vedere ziua de plecare – *dies ad quo*.

Similară ca „fragilitate" a soluției juridice avansate este prevederea art. 211 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 care statornicește ca momentul declanșării termenului de 3 ani data producerii pagubei și nu cum prevede Codul muncii, data nașterii dreptului la acțiune, care presupune pe lângă producerea prejudiciului întrunirea cumulativă a mai multor cerințe care sunt subsumate conceptului juridic de drept la acțiune.

Pentru acest motiv, socotim soluția promovată prin Legea nr. 62/2011 ca fiind greșită, contrar unor opinii doctrinare care o susțin nemotivat și necondiționat.

20 d) Prin Legea nr. 62/2011 se aduc 2 modificări relativ importante în privința judecării conflictelor de muncă: scurtarea termenelor de judecată și eliminarea caracterului executoriu al hotărârilor judecătorești pronunțate în primă instanță.

Referitor la **termenul de judecată de 10 zile** în conflictele de muncă, suntem de părere că soluția este acceptabilă din punct de vedere juridic chiar dacă nu este la adăpost de critică, ținând seama de problema de principiu a conflictului de legi la care ne-am referit în comentariul nostru.

Ținând seama că acest termen este unul de recomandare, incidența sa este aleatorie și, ca atare, o dispută doctrinară acerbă nu se justifică.

21 Cea de a doua modificare, **neexecutorialitatea hotărârilor definitive pronunțate în primă instanță**, este substanțială și modifică radical opțiunea Codului muncii (art. 274).

Desigur că din punct de vedere al efectelor juridice urmărite, soluția Legii nr. 62/2011 asigură într-o măsură sporită o mai eficace distribuire a justiției și, de asemenea, garantează o mai mare stabilitate a raporturilor juridice de muncă sub aspectul predictibilității poziției juridice a celor 2 parteneri contractuali pe parcursul unui conflict de muncă nefinalizat în cadrul ultimului grad de jurisdicție.

22 Cu toate acestea, soluția este deficitară în raport cu alte prevederi ale Codului muncii sau ale Codului de procedură civilă.

Astfel, deși în ordinea rațiunii practice soluția analizată este binevenită, ea intră în „coliziune" cu art. 56 lit. e) C.muncii care prevede *in terminis* că încetează de drept contractul de muncă al titularului postului de la data rămânerii definitive (nu irevocabile) a hotărârii judecătorești de reintegrare a fostului titular al postului.

Or, prin modificarea promovată de Legea nr. 62/2011, încetarea de drept a contractului de muncă al persoanei care a ocupat postul în litigiu ar trebui să aibă loc doar în momentul obținerii de către contestatar a unei hotărâri irevocabile, prin definiție executorie.

Practic, dispoziția art. 56 lit. e) C.muncii este golită de conținut, iar echivocul generat de necoroborarea prevederilor art. 56 lit. e) din Cod cu cele ale art. 214 din Legea nr. 62/2011 poate genera în practică numeroase conflicte de muncă.

Amintim aici și împrejurarea că potrivit Codului de procedură civilă (art. 278) *„hotărârile primei instanțe sunt executorii de drept când au ca obiect:"*

– plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum şi a sumelor cuvenite potrivit legii şomerilor;

– despăgubirile pentru accidente de muncă.

Din această perspectivă, împrejurarea că hotărârile pronunţate în primă instanţă sunt definitive dar neexecutorii poate semnifica faptul că legiuitorul a modificat implicit Codul de procedură civilă în considerarea principiului de interpretare a actelor normative tradus prin adagiul *specialia generalibus derogant*.

Oricum pe fondul chestiunii stăruie întrebarea firească şi de principiu 23
dacă legiuitorul a dorit într-adevăr ca orice hotărâre definitivă în primă instanţă să nu fie executorie de drept.

Conflictul de legi atât cu dispoziţiile Codului muncii, cât şi cu cele ale Codului de procedură civilă rămâne deschis, iar o intervenţie legislativă urgentă şi lămuritoare devine mai mult decât necesară.

În caz contrar, se pot avea în vedere în practică una din următoarele 24
soluţii:

– se aplică prevederile Codului muncii şi, ca atare, toate hotărârile judecătoreşti definitive sunt şi executorii de drept;

– în conformitate cu Codul de dialog social, hotărârile definitive, dar nu irevocabile, nu sunt executorii;

– au caracter executoriu hotărârile judecătoreşti definitive din domeniul drepturilor salariale la care se referă Codul de procedură civilă.

În fine, prin abrogarea expresă a Legii nr. 168/1999, prin Legea 25
nr. 62/2011, au rămas fără acoperire normativă o serie de chestiuni ce figurau în legea abrogată privind procedura de conciliere în faţa judecătorului (art. 76 din Legea nr. 168/1999), problematica amânării pronunţării (art. 78 din Legea nr. 169/1999), redactarea hotărârii (art. 79 din Legea nr. 169/1999), caracterul devolutiv al recursului (art. 81 din Legea nr. 169/1999).

Raţiunile ce au determinat pe legiuitor să omită reglementarea acestor chestiuni sunt greu de decelat şi pot oscila între dorinţa aplicării *tale quale* a dreptului comun – Codul de procedură civilă – sau o banală superficialitate şi confuzie conceptuală, elemente caracterizante pentru modul în care s-a legiferat în domeniul raporturilor de muncă.

În ce ne priveşte, suntem de părere că pentru a „colmata" lacunele de 26
reglementare învederate mai sus este necesară modificarea de urgenţă a Codului muncii actual.

Apelul eventual la dreptul comun poate fi în prezent o soluție de ieșire din impas, dar cu efecte prejudiciabile în timp pentru prezervarea specificității jurisdicției muncii și, totodată, în totală contradicție cu dispozițiile derogatorii ale Codului muncii, rămase în vigoare.

Art. 232. [Reglementarea specială a soluționării conflictelor de muncă]

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

Notă: Text nemodificat prin Legea nr. 40/2011. Înainte de republicarea Codului muncii, art. 232 era art. 249.

Comentariu

1 În urma adoptării Legii nr. 62/2011 **procedura de soluționare a conflictelor de muncă** în sensul de conflicte de interese, conform reglementării anterioare, are loc în condițiile art. 154-180 din această lege.

În esență, sunt preluate în totalitate prevederile din fosta Lege nr. 168/1999, motiv pentru care comentariile noastre referitoare la fostul art. 249 (actual 232) C.muncii rămân pe deplin valabile (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. II, p. 304-317).

2 Cu titlu de noutăți legislative în acest domeniu, enumerăm următoarele aspecte:

– ipotezele de declanșare a conflictelor colective de muncă au fost reduse la cele reglementate de fosta Lege nr. 168/1999 [art. 12 lit. a), b), c)];

– realizarea concilierii obligatorii are loc pe 2 nivele: conflictele la nivel de unitate se conciliază de către inspectoratul teritorial de muncă, iar cele la nivel de grupuri de unități și de sector de activitate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;

– eliminarea condițiilor de vârstă și cazier judiciar în privința reprezentanților salariaților la conciliere;

– înlocuirea termenului de 24 de ore cu cel de 3 zile lucrătoare pentru desemnarea reprezentantului MMFPS şi a ITM la conciliere;

– schimbarea modului de calcul al termenului de realizare a concilierii de la 7 zile calendaristice la 7 zile lucrătoare;

– eliminarea termenului de 48 de ore privind transmiterea sesizării către angajator;

– constituirea şi funcţionarea Oficiului de Mediere şi Arbitraj prin Hotărâre de Guvern în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011;

– stabilirea componenţei şi criteriilor de numire în Corpul de Mediatori şi în Corpul de Arbitri ai Conflictelor Colective de Muncă, precum şi competenţa, atribuţiile şi procedura de mediere prin Regulamentul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă MMFPS şi MJ.

În legătură cu aceste modificări legislative putem conchide urmă- 3
toarele:

– restrângerea ipotezelor de declanşare a conflictelor colective de muncă, ceea ce poate fi calificată drept o diminuare a rolului negocierii colective ca instrument de presiune asupra angajatorului pentru ameliorarea statutului juridic al lucrătorului;

– stabilirea procedurii de mediere şi arbitraj prin Hotărâre de Guvern şi nu prin lege este neconstituţională, întrucât regulile de procedură nu pot fi statuate prin reglementări de nivelul legislaţiei secundare (hotărâri de guvern, ordin de ministru).

Practic, abordarea Legii nr. 62/2011 contravine şi dispoziţiilor 4
art. 232 C.muncii, care face trimitere la o lege specială, ceea ce în contextul legislativ actual nu poate fi decât Legea nr. 62/2011.

Cum însă această lege trimite la rândul său la legislaţia secundară, putem conchide asupra caracterului vădit neconstituţional al prevederilor sale în această chestiune.

Dincolo de încălcarea gravă a ierarhiei constituţionale privind forţa juridică a actelor normative, soluţia promovată de legiuitor aduce aminte de practica normativă a regimului comunist care deturna sensul prevederilor legii prin reglementări la nivel de hotărâre de guvern.

În lumina acestor considerente, considerăm legitimă şi oportună 5
atacarea respectivelor hotărâri de guvern în contenciosul administrativ.

Art. 236. [Reglementări speciale] **Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.**

Notă: Text nemodificat prin Legea nr. 40/2011. Înainte de republicarea Codului muncii, art. 236 era art. 253.

Comentariu

1 Cât priveşte aplicarea acestui text de lege, se vor avea în vedere dispoziţiile corespunzătoare din Legea nr. 62/2011 (art. 181-207) care în cea mai mare măsură reproduc prevederile fostei Legi nr. 168/1999, motiv pentru care comentariile noastre referitoare la fostul art. 253 C.muncii rămân pe deplin valabile (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. II, p. 333-346).

Art. 240. [Derogare] **Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.**

Notă: Art. 240 (art. 256[1] înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin introducerea acestui text de lege s-a urmărit creşterea eficacităţii controlului privind modul şi formele de încadrare ale salariaţilor prin facilitarea modalităţilor de realizare a controlului inopinat.

Art. 242. [Dispoziții minimale]

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Notă: Art. 242 (art. 258 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Urmare a modificării Codului muncii a fost introdusă lit. i) în cuprinsul textului de lege care se referă la criteriile și procedurile de evaluare în strânsă legătură cu dispozițiile cu caracter principial ale art. 17 și 40 din Cod. 1

Așadar, izvorul juridic principal pentru stabilirea acestor criterii și proceduri devine **regulamentul intern.**

Art. 248. [Sancțiunile disciplinare]

(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.
(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogată lit. b) de la alin. (1) al art. 248 (art. 264 înainte de republicarea Codului muncii), care avea următorul conținut: „*b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;*". Alin. (3) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege a fost modificat într-o primă direcție prin **eliminarea** sancțiunii disciplinare a **suspendării din funcție** pe o perioadă de 10 zile.

Din punct de vedere practic și chiar teoretic eliminarea acestei sancțiuni disciplinare este binevenită, cel puțin pentru faptul că nu mai există posibilitatea reală de confuzie cu suspendarea din funcție ca măsură provizorie pe timpul cercetării disciplinare.

2 Totodată, a fost reintrodusă în legislația românească instituția **reabilitării disciplinare**, aspect pozitiv, necesar și util semnalat în numeroase luări de poziție ale doctrinei.

Condiția unică legată de aplicarea reabilitării constă în nesancționarea angajatului timp de 12 luni de la momentul aplicării sancțiunii disciplinare.

Precizăm aici, în raport cu doctrina dezvoltată sub imperiul vechiului Cod al muncii, că termenul de 12 luni se calculează din momentul începerii executării sancțiunii și nu de la data adoptării acesteia.

Constatarea reabilitării disciplinare presupune, în economia art. 248 din Cod, decizia scrisă a angajatorului. 3

Din punctul nostru de vedere, această formalitate este inutilă și chiar contraproductivă, întrucât avem de a face cu o reabilitare de drept al cărei efect – ștergerea „cazierului" disciplinar – ar trebui să se producă în absența îndeplinirii oricărei cerințe.

Pentru acest considerent, apreciem *de lege ferenda* ca necesară reformularea textului de lege prin eliminarea deciziei scrise de constatare a reabilitării disciplinare.

Art. 252.
[Decizia de sancționare]

(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Notă: Lit. b) de la alin. (2) al art. 252 (art. 268 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege a fost completat la alin. (2) lit. b) cu mențiunea că la întocmirea **deciziei de sancționare** se vor invoca și clauzele contractului individual de muncă a căror încălcare a generat sancționarea disciplinară a angajatului.

2 În alți termeni, se avansează teza după care există posibilitatea ca abaterea disciplinară să constea în încălcarea unor obligații consfințite prin contractului colectiv de muncă.

Într-o asemenea optică apare o anumită particularitate în definirea abaterii disciplinare prin raportarea la modul de îndeplinire a obligațiilor de muncă stabilite prin clauzele contractului.

3 Așa fiind, există posibilitatea ca în anumite contracte individuale de muncă să fie stipulate cerințe, condiții și modalități de executare a obligațiilor de muncă ce incumbă angajaților a căror neîndeplinire ori îndeplinire necorespunzătoare să atragă răspundere disciplinară.

Art. 254. [Răspunderea patrimonială a salariaților]

(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Notă: Art. 254 (art. 270 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul de lege a fost completat cu 2 noi alineate. 1

În esență, alin. (3) (nou introdus) promovează o soluție nedesăvârșită în raport cu scopul urmărit inițial și anume de a pune la dispoziția angajatorului mijloacele legale de a stabili prin actul său unilateral – fosta decizie de imputare – **răspunderea patrimonială a angajatului.**

Practic, și în cazul aplicării alin. (3), recuperarea prejudiciului 2
constatat și reclamat de angajator ca fiind produsul faptei ilicite a angajatului trebuie să aibă la bază **acordul** acestuia din urmă pentru a nu fi necesară sesizarea instanței judecătorești.

Cu alte cuvinte, legiuitorul a reglementat textul de lege inutil atâta vreme cât, pe de o parte, numai prin acordul părților se poate stabili răspunderea patrimonială pe cale extrajudiciară și recupera prejudiciul iar, pe de altă parte, și în reglementarea anterioară nimic nu împiedica

părțile să evalueze și să stabilească, pe cale convențională, răspunderea patrimonială și condițiile de recuperare ale pagubei.

3 În schimb, partea finală a alin. (3) este neinteligibilă, întrucât nu este foarte clară rațiunea **termenului de 30 de zile** de la data comunicării notei de constatare după care se poate proceda la recuperarea prejudiciului în condițiile prevăzute de textul de lege examinat.

În opinia noastră, legiuitorul a „înghețat" posibilitatea angajatorului de a proceda la recuperarea prejudiciului pe un interval de 30 de zile de la data comunicării notei de constatare.

Este evident faptul că rațiunea demersului legiuitorului a fost reintroducerea „deciziei de imputare". Cum acest lucru nu s-a finalizat, avem de a face cu un „avorton" legislativ, respectiv cu un text de lege fără aplicabilitate și cu finalitate obscură care, practic, este golit de orice conținut juridic.

4 În fine, alin. (4) stabilește că procedura reglementată prin dispozițiile alin. (3) nu poate fi utilizată decât pentru recuperarea unui prejudiciu cu o valoare de cel mult echivalentul a **5 salarii minime brute** pe economie.

În concluzie, apreciem această procedură drept confuză, cvasi inaplicabilă și având o utilitate marginală, motiv pentru care susținem ca în viitor să fie abrogată cu ocazia revizuirii textului Codului muncii.

Art. 260.
[Definirea, constatarea și sancționarea contravențiilor]

(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea obligației prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;

i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

k) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispozițiile legislației în vigoare.

Notă: Lit. e) de la alin. (1) al art. 260 (art. 276 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodusă astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 40/2011. Lit. f) şi m)-p) [lit. e^1, respectiv l)-o) înainte de republicarea Codului muncii] au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin Legea nr. 40/2011 au fost completate sau modificate, după caz, dispoziţiile privind **conţinutul contravenţiilor** în materia raporturilor de muncă.

2 Astfel, art. 260 alin. (2) lit. e) a fost modificat în sensul că primirea la muncă a cel mult 5 persoane fără încheierea contractelor de muncă constituie contravenţie, iar în caz de depăşire a acestui număr devine incidentă răspunderea penală a angajatului.

Din formularea expresă a textului de lege sus-menţionat rezultă 2 concluzii:

3 În primul rând, este vorba de o „severizare" a regimului sancţionator, întrucât în cazul unui număr mai mare de 5 persoane primite ilegal la muncă devin incidente regulile răspunderii penale, fapta angajatorului constituind **infracţiune**.

4 În al doilea rând, contrar celor afirmate în anumite lucrări de popularizare a Codului muncii (a se vedea Codul muncii pe înţelesul tuturor, Ed. Adevărul, 2011) această contravenţie se consideră săvârşită doar dacă angajatorul nu încheie contractele de muncă, nu şi dacă permite începerea activităţii salariatului fără a înregistra respectivul contract de muncă.

5 De asemenea, conform art. 260 lit. f), a fost incriminată drept contravenţie şi fapta persoanei care prestează o muncă subordonată (dependentă) fără să încheie un contract de muncă.

În ce ne priveşte, apreciem că responsabilitatea contravenţională a persoanei fizice trebuie atent circumstanţiată în raport cu situaţia concretă, respectiv pentru a răspunde în această ipoteză angajatul trebuie să fi acţionat cu intenţie, simpla culpă nejustificând sancţionarea sa contravenţională atâta vreme cât obligaţia de încheiere în scris a contractului de muncă revine angajatorului.

6 O nouă contravenţie [art. 260 lit. m)] a fost instituită în cazul încălcării prevederilor art. 27 din Cod (neefectuarea examenului medical

la angajare sau periodic) şi ale art. 119 din Cod (neînregistrarea orelor prestate de angajat de către angajator).

Fapta contravenţională constând în încălcarea art. 119 din Cod vizează sub aspectul laturii obiective atât neevidenţierea orelor de muncă prestate de angajat (programul, orele suplimentare), cât şi refuzul de a pune la dispoziţia ITM datele respective. 7

Prin art. 260 lit. n) din Cod a fost introdusă contravenţia la regimul juridic al demisiei, sancţionându-se refuzul înregistrării acesteia de către angajator. 8

Incriminarea acestei fapte drept contravenţie este în linie cu noua obligaţie instituită în sarcina angajatorului prin art. 81 alin. (2) din Cod.

În acelaşi cadru de preocupări se înscrie şi sancţionarea contravenţională a agentului de muncă temporar care prin încălcarea prevederilor art. 201 din Cod percepe taxe salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării lor de către utilizator sau pentru încheierea de contracte de muncă. 9

În fine, prin art. 260 lit. o) este reglementată contravenţia constând în neîndeplinirea obligaţiei de către angajator de a înmâna o copie de pe contractul de muncă angajatului. 10

Se poate afirma în legătură cu aceasta din urmă contravenţie, dar afirmaţia poate fi extinsă la toate ipotezele de incriminare contravenţională nou reglementate, că legiuitorul a dorit „dublarea" sancţiunilor civile clasice – nulitate, inopozabilitate – cu cele contravenţionale având drept obiectiv „înăsprirea" conformităţii la regimul juridic al relaţiei de muncă, protejarea drepturilor lucrătorilor şi, în ansamblu, combaterea muncii precare şi nefiscalizate.

Deşi excede, într-o anumită măsură, obiectul comentariului nostru, amintim aici că regimul contravenţional în domeniul raporturilor juridice de muncă este completat şi prin Legea nr. 62/2011 care reglementează următoarele contravenţii [art. 217 alin (1)] după cum urmează: 11

– încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) cu amendă de la 15.000 la 20.000 lei;

– refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă sancţionat cu amendă de 5.000 - 10.000 lei;

– nedepunerea spre publicare de către părţile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sau sector de activitate cu amendă de 3.000 lei; în acest caz răspunderea revine solidar părţilor;

– nerespectarea obligației prevăzute de art. 168 alin. (1) cu amendă de la 1.000 la 3.000 lei;

– nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1) cu amendă de la 5.000 la 10.000;

– împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții conform art. 195 de către oricare dintre părțile aflate în conflict cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei.

Art. 264. [Infracțiuni]

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Notă: Art. 264 (art. 279[1] înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Prin textul nou introdus prin Legea nr. 40/2011 se incriminează ca **infracțiune** fapta repetată de încadrare a salariaților la salarii mai mici decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Aşadar, legiuitorul califică o atare faptă ca infracţiune doar în ipoteza săvârşirii sale în **formă continuată**, în caz contrar răspunderea angajatorului este contravenţională.

Desigur că în practică formularea generică a textului de lege sus-menţionat poate genera eterogenitate de soluţii şi chiar hotărâri judecătoreşti contradictorii.

Avem în vedere faptul că nu se precizează în raport cu câţi angajaţi săvârşirea acestei fapte are caracter repetat.

Într-o variantă de interpretare extrem de simplă am putea califica fapta infracţională, în sensul art. 264 alin. (1), dacă sunt încadraţi cu un salariu sub nivelul celui minim brut pe ţară garantat în plată cel puţin 2 angajaţi.

O altă variantă de interpretare poate fi în sensul că doar după ce s-a constatat răspunderea contravenţională în condiţiile art. 260 alin. (2) lit. a) din Cod a angajatorului acesta continuă practica sa nelegală de salarizare sub nivelul salariului minim garantat în plată a propriilor angajaţi.

Pe aceeaşi linie de gândire, se poate adăuga şi faptul că pentru a întruni elementele constitutive ale infracţiunii este necesar ca stabilirea salariului sub nivelul celui minim să afecteze cel puţin 2 salariaţi pentru a fi în consonanţă cu sintagma legală „mai mulţi salariaţi".

Desigur că pedeapsa penală a amenzii poate fi aplicată angajatorului persoană juridică dacă sunt întrunite condiţiile legii (a se vedea şi art. 135 NCP), respectiv fapta incriminată a fost săvârşită în realizarea obiectului său de activitate sau în interesul ori în numele persoanei juridice.

În mod cert, însă, răspunderea penală a persoanei juridice nu exclude 2
răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit la săvârşirea aceleiaşi fapte.

O altă ipoteză normativă de incidenţă a răspunderii penale a anga- 3
jatorului vizează situaţia reglementată în alin. (2) privind refuzul repetat al unei persoane de a permite accesul inspectorilor de muncă în oricare din spaţiile unităţii sau de a pune la dispoziţia acestora a documentaţiei solicitate.

În esenţă, subiectul activ al infracţiunii poate fi, după caz, reprezentantul persoanei juridice, situaţie în care răspunderea penală incumbă acesteia, sau un angajat al persoanei juridice care în nume propriu

refuză să îndeplinească obligațiile legale la care face trimitere textul de lege.

Sub aspectul laturii obiective a infracțiunii trebuie probat caracterul repetat al refuzului.

Din punct de vedere probator, existența unei sancțiuni contravenționale anterioare pentru aceeași faptă constituie o dovadă pertinentă în calificarea faptei ulterioare, cu același conținut, drept infracțiune.

4 În fine, alin. (3) din textul de lege analizat se referă la incriminarea ca faptă penală a situației în care sunt primite la muncă mai mult de 5 persoane, fără încheierea unui contract de muncă.

Considerațiile noastre privind contravenția cu un conținut asemănător sunt pe deplin valabile și în acest caz.

Art. 265.
[Nerespectarea condițiilor legale de încadrare în muncă a minorilor]

(1) Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la un an la 3 ani.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (3) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 264 alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot

fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).

Notă: Alin. (2)-(6) ale art. 265 (art. 280[1] înainte de republicarea Codului muncii) au fost introduse prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul de lege a fost consistent modificat prin completarea sa cu alin. (2)-(6).

Astfel, conform alin. (2) se incriminează și se sancționează cu pedeapsa prevăzută de art. 264 alin. (3) din Cod primirea la muncă a unei persoane aflate în situația de ședere ilegală în România, victimă a traficului de persoane, dacă acest lucru este cunoscut.

Reglementarea acestei fapte este discutabilă, întrucât, practic, avem de a face cu o dublă incriminare pentru o faptă similară incriminată de art. 264 alin. (3) din Cod, și cea prevăzută de art. 141 din Legea nr. 678/2001 potrivit cu care se pedepsește fapta de a beneficia de executarea unei munci prestate cu încălcarea normelor legale privind condițiile de muncă de o persoană despre care se știe că este victimă a traficului de persoană.

2 În alin. (3) este reglementată o formă agravată a ipotezei normative cuprinsă în alin. (1) prin aceea că regimul sancționator este mai sever – neprecizarea cuantumului pedepsei – ținând cont de pericolul privind sănătatea sau integritatea minorului angajat ilegal.

3 Conform alin. (4) sunt instituite pedepse complimentare în cadrul săvârșirii faptelor penale incriminate în art. 264 alin. (3) și 265 alin. (2) și (3).

4 În cuprinsul alin. (5) este reglementat modul de reparare a prejudiciului în cadrul săvârșirii infracțiunilor prevăzute și sancționate conform art. 264 alin. (3) și 265 alin. (2) și (3).

5 În altă ordine de idei, regimul răspunderii penale în legătură cu desfășurarea raporturilor de muncă se completează pe lângă textul din Codul muncii și cu dispozițiile Legii nr. 62/2011 după cum urmează:

– constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de 20.000 - 50.000 lei fapta persoanei care prin amenințări ori prin violențe obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei;

– condiționarea sau constrângerea în orice mod având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcțiilor membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă;

– declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute de art. 191 alin. (1) și art. 202-205 constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 1 lună la 1 an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

Este de observat faptul că s-a transformat în infracțiune fapta constând în constrângerea sau condiționarea angajaților de a participa sau nu la o grevă sau să participe la lucru. 6

Art. 277. [Salariații cu funcții de conducere]

(1) În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, și art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.

Notă: Art. 277 (art. 294 înainte de republicarea Codului muncii) este reprodus astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

1 Textul din Cod a fost modificat în sensul eliminării din rândul actelor juridice cu valoare normativă în definirea **funcțiilor de conducere** a contractului colectiv de muncă, soluție pe care am promovat-o și noi în trecut (a se vedea *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, Vol. II, p. 455-456).

2 Totodată, s-a adăugat un alineat nou care în ordinea tehnicii legislative este fără rost întrucât:

– poziționarea sa în cuprinsul dispozițiilor tranzitorii privind conceptul de funcții de conducere este fără legătură cu materia acestui articol și contrară problematicii Directivei 2003/88 și 2008/104;

– transpunerea directivelor UE reprezintă o obligație primordială a statelor membre a cărei aplicare nu este, în principiu, condiționată, ci este, de regulă, prezumată și din acest motiv nu impune sub nicio formă referire explicită la transpunerea sa.

Art. 279. [Dovada vechimii în muncă]

(1) Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condițiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

(5) Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.

Notă: Alin. (5) al art. 279 (art. 296 înainte de republicarea Codului muncii) a fost introdus prin Legea nr. 40/2011.

Comentariu

Textul nou introdus la alin. (5) are un conținut eminamente tehnic 1
și vizează obligația de **publicare în Monitorul Oficial** al României a anunțului privind pierderea carnetului de muncă, document oficial cu regim protejat de lege.

Art. 281. [Intrare în vigoare. Dispoziții de abrogare]

(1) Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea nr. 1/1970 - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizării nr. 14/1991, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 34 și 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.
(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 a fost abrogată ultima liniuță de la alin. (2) al art. 281 (art. 298 înainte de republicarea Codului muncii), care avea următorul conținut: „- *orice alte dispoziții contrare.*"

Comentariu

1 Textul de lege a fost reprodus întocmai, mai puțin ultima liniuță din alin. (2) „orice alte dispoziții contrare" prevedere care încălca normele

de tehnică legislativă reglementate prin Legea nr. 24/2000 care interzice abrogarea implicită.

În fine, prin alin. (3) al articolului analizat s-a stabilit o nouă dată 2
de abrogare a Decretului nr. 92/1976, respectiv 1 ianuarie 2011, ținând cont că până la această dată în mod succesiv s-a prelungit aplicarea sa.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Index[1)]

Act adițional **17** 11 u.
Autorizație de muncă **36** 1

Clauza de mobilitate
– drepturi bănești, prestații suplimentare **25** 1
Concediere pentru necorespundere profesională **63** 1
Concedierea pensionabililor **61** 2
Concedieri colective
– criterii **69** 1
– drept la reangajare **74** 3
– instituții publice **74** 4
– reînființare posturi **74** 2
– termen **72** 1
Concediu de odihnă
– durata efectivă **145** 1
– fracționare **148** 1
– suplimentar **147** 1
Concediu fără plată **155** 2
Conflicte de muncă **219** 1
– competența teritorială a instanțelor **231** 10
– conflicte colective **231** 2
– conflicte individuale **231** 2
– neexecutorialitate **231** 21
– procedura de soluționare **232** 1 u.
– termen de judecată **231** 20
– termene de contestare **231** 14
Consiliul Economic și Social **212** 1
Contract colectiv de muncă **40** 4; **83** 4; **104** 1; **114** 3; **229** 1; **230** 1 u.
Contract de muncă
– act adițional **17** 11
– examen medical **27** 1
– forma scrisă **16** 2 u.
– încetare de drept **56** 1 u.
– încetare în timpul suspendării **49** 2
– nulitate **16** 8; **27** 1
– pe durată determinată **82** 1 u.; 83 1; 84 1; 87 1;
– perioada de probă **31** 1 u.
– principiul multiplului exemplar **16** 22
– suspendare **49** 1 u.; **50** 1 u.; **52** 1 u.;
Contract de muncă temporară
– cuantumul remunerației **94** 1
– încheiat pentru mai multe misiuni **95** 1 u.
– perioada de probă **97** 1
– renunțare de către utilizator **95** 4

[1)] Prima cifră, redată cu caractere aldine, reprezintă numărul articolului din Codul muncii la care se face trimitere, iar cea de-a doua, redată cu caractere normale, indică numărul marginal aferent fiecărui paragraf în care este comentat cuvântul sau expresia respectivă.

– salarizare **96** 1
Contract de punere la dispoziție
– comision **91** 3
– eliminarea cerinței motivării **91** 2
Contract pe durată determinată
– cazuri **83** 1 u.
– durata prelungire **82** 2 u.
– majorarea perioadei **84** 1
Contravenții **102** 3; **260** 1 u.
Cumul de funcții **35** 1 u.

Delegare
– limitarea duratei **44** 2
– prelungire **44** 3
Demisie
– durata maximă a preavizului **81** 2
– obligația înregistrării **81** 1
Drepturile și obligațiile angajatorului
– obiective de performanță **40** 6
– stabilirea atribuțiilor salariaților **40** 1 u.
Drepturile și obligațiile salariaților **39** 1 u.
Durata timpului de muncă **114** 1 u.

Eliberare documente **34** 2
Evaluarea profesională **17** 9; **242** 1
Examen medical **27** 1

Fișa postului **17** 1 u.
Funcție de bază **35** 3
Funcții de conducere **277** 1

Infracțiuni **264** 1; **265** 1 u.
Interdicții de concediere **60** 1 u.

Încetare de drept a contractului
– ca urmare a dizolvării **56** 3
– ca urmare a pensionării **56** 4 u.
– de drept **56** 1 u.
– în timpul suspendării **49** 2

Misiune temporară de muncă **88** 2; **89** 1; **90** 1
Munca de noapte **125** 1; **126** 1
Munca la domiciliu **110** 1

Obligația de informare **17** 1 u.

Patronatele **227** 1 u.; **228** 1
Perioada de probă
– absolvenți **31** 4
– decădere **32** 1 u.
– limitare **33** 1
– majorarea duratei **31** 1
– muncitori necalificați **31** 3
– perioada de stagiu **31** 5
Permis de ședere **36** 5
Preaviz
– durată maximă la demisie **81** 2
– mărirea duratei în cazul concedierii **75** 1
Programe individualizate de muncă **118** 1

Raporturi colective de muncă **1** 1
Răspunderea patrimonială a salariaților **254** 1 u.
Reducere program de lucru **52** 5

BCU IAȘI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Reducerea temporară a activității **52** 2; **53** 1
Registrul general de evidență **34** 1
Regula remediabilității nulității **27** 2
Regulamentul intern **242** 1
Reintegrare în muncă **80** 1

Salariu
– nivel minim **162** 1
– pe timpul formării profesionale **197** 1
– plata prin virament **166** 1
Sancțiuni disciplinare
– conținut decizie de sancționare **252** 1
– eliminarea suspendării din funcție **248** 1
– reabilitare disciplinară **248** 2
Sindicate
– activitatea de reprezentare **225** 1
– concedierea persoanelor cu funcții de conducere **220** 1; **226** 1
– organizare **214** 1 u.
– reprezentative **221** 1
Suspendare contract de muncă
– de drept **50** 1 u.
– din inițiativa angajatorului **52** 1 u.
– efecte **49** 1 u.;
– reducerea temporară a activității **52** 2

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Tabel corespondențe Codul muncii publicat în M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003 – Codul muncii republicat în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011

Notă: Prin Legea nr. 40/2011 (publicată în M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011) au fost abrogate următoarele articole din Codul muncii (publicat în M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003): art. 84, 231-234, 238-247, 290, 293. Codul muncii a fost republicat în M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011, păstrându-se numerele articolelor de la art. 1 la art. 71.

Codul muncii, M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003	Codul muncii, republicat M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011
art. 71^1	art. 72
art. 71^2	art. 73
art. 72	art. 74
art. 73	art. 75
art. 74	art. 76
art. 75	art. 77
art. 76	art. 78
art. 77	art. 79
art. 78	art. 80
art. 79	art. 81
art. 80	art. 82
art. 81	art. 83
art. 82	art. 84
art. 83	art. 85
art. 85	art. 86
art. 86	art. 87
art. 87	art. 88
art. 88	art. 89
art. 89	art. 90
art. 90	art. 91
art. 91	art. 92

art. 92	art. 93
art. 93	art. 94
art. 94	art. 95
art. 95	art. 96
art. 96	art. 97
art. 97	art. 98
art. 98	art. 99
art. 99	art. 100
art. 100	art. 101
art. 100^1	art. 102
art. 101	art. 103
art. 101^1	art. 104
art. 102	art. 105
art. 103	art. 106
art. 104	art. 107
art. 105	art. 108
art. 106	art. 109
art. 107	art. 110
art. 108	art. 111
art. 109	art. 112
art. 110	art. 113
art. 111	art. 114
art. 112	art. 115
art. 113	art. 116
art. 114	art. 117
art. 115	art. 118
art. 116	art. 119
art. 117	art. 120
art. 118	art. 121
art. 119	art. 122
art. 120	art. 123
art. 121	art. 124
art. 122	art. 125
art. 123	art. 126
art. 124	art. 127

BCU IAȘI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

art. 125	art. 128
art. 126	art. 129
art. 127	art. 130
art. 128	art. 131
art. 129	art. 132
art. 129^1	art. 133
art. 130	art. 134
art. 131	art. 135
art. 131^1	art. 136
art. 132	art. 137
art. 133	art. 138
art. 134	art. 139
art. 135	art. 140
art. 136	art. 141
art. 137	art. 142
art. 138	art. 143
art. 139	art. 144
art. 140	art. 145
art. 141	art. 146
art. 142	art. 147
art. 143	art. 148
art. 144	art. 149
art. 145	art. 150
art. 146	art. 151
art. 147	art. 152
art. 148	art. 153
art. 149	art. 154
art. 150	art. 155
art. 151	art. 156
art. 152	art. 157
art. 153	art. 158
art. 154	art. 159
art. 155	art. 160
art. 156	art. 161
art. 157	art. 162

BCU IAȘI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

art. 158	art. 163
art. 159	art. 164
art. 160	art. 165
art. 161	art. 166
art. 162	art. 167
art. 163	art. 168
art. 164	art. 169
art. 165	art. 170
art. 166	art. 171
art. 167	art. 172
art. 169	art. 173
art. 170	art. 174
art. 171	art. 175
art. 172	art. 176
art. 173	art. 177
art. 174	art. 178
art. 175	art. 179
art. 176	art. 180
art. 177	art. 181
art. 178	art. 182
art. 179	art. 183
art. 180	art. 184
art. 181	art. 185
art. 182	art. 186
art. 183	art. 187
art. 184	art. 188
art. 185	art. 189
art. 186	art. 190
art. 187	art. 191
art. 188	art. 192
art. 189	art. 193
art. 190	art. 194
art. 191	art. 195
art. 193	art. 196
art. 194	art. 197

BCU IASI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

art. 195	art. 198
art. 196	art. 199
art. 197	art. 200
art. 198	art. 201
art. 199	art. 202
art. 200	art. 203
art. 201	art. 204
art. 202	art. 205
art. 203	art. 206
art. 204	art. 207
art. 205	art. 208
art. 207	art. 209
art. 213	art. 210
art. 214	art. 211
art. 215	art. 212
art. 216	art. 213
art. 217	art. 214
art. 218	art. 215
art. 219	art. 216
art. 220	art. 217
art. 221	art. 218
art. 222	art. 219
art. 223	art. 220
art. 224	art. 221
art. 225	art. 222
art. 226	art. 223
art. 227	art. 224
art. 228	art. 225
art. 229	art. 226
art. 230	art. 227
art. 235	art. 228
art. 236	art. 229
art. 237	art. 230
art. 248	art. 231
art. 249	art. 232

art. 250	art. 233
art. 251	art. 234
art. 252	art. 235
art. 253	art. 236
art. 254	art. 237
art. 255	art. 238
art. 256	art. 239
art. 256[1]	art. 240
art. 257	art. 241
art. 258	art. 242
art. 259	art. 243
art. 260	art. 244
art. 261	art. 245
art. 262	art. 246
art. 263	art. 247
art. 264	art. 248
art. 265	art. 249
art. 266	art. 250
art. 267	art. 251
art. 268	art. 252
art. 269	art. 253
art. 270	art. 254
art. 271	art. 255
art. 272	art. 256
art. 273	art. 257
art. 274	art. 258
art. 275	art. 259
art. 276	art. 260
art. 277	art. 261
art. 278	art. 262
art. 279	art. 263
art. 279[1]	art. 264
art. 280[1]	art. 265
art. 281	art. 266
art. 282	art. 267

BCU IAȘI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

art. 283	art. 268
art. 284	art. 269
art. 285	art. 270
art. 286	art. 271
art. 287	art. 272
art. 288	art. 273
art. 289	art. 274
art. 291	art. 275

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2012/425
19

„Utilizarea instituționalizată a dialogului social ca reper fundamental și stabil în conturarea corpusului obligațional al relației de muncă nu este o favoare, un privilegiu acordat intermitent și condiționat lucrătorului, ci o modalitate *sine qua non* de asigurare a păcii sociale, a coeziunii lumii muncii și a progresului unei națiuni.

Acționând pe această linie de gândire, vom găsi întotdeauna echilibrul stabil și rezonabil între interesele capitalului – obținerea și maximizarea profitului – și interesele lucrătorilor – stabilitatea în muncă și decența venitului salarial."

Alexandru Athanasiu

Preț 19,90 lei
ISBN 978-606-18-0013-1
9 786061 800131
www.beckshop.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY